Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 133 del 26 maggio 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Sabato, 26 maggio 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA – UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI – TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO – LIBRERIA DELLO STATO – PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA – CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1769**.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese delle conserve animali della provincia di Parma.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1770**.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale laureato e diplomato dipendente dalle farmacie della provincia di Palermo.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1771**.

Norme sul trattamento economico e normativo per gli apprendisti dipendenti dalle imprese produttrici dei manufatti in cemento della provincia di Treviso.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1772**.

Norme sul ti amento economico e normativo per gli operai addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Ancona.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1773**.

Norme sul trattamento di mensa per i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti cinema della provincia di Bologna.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1774**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane delle provincie di Bergamo, Como, Cremona, Milano e Sondrio.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. 1769.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese delle conserve animali della provincia di Parma.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 24 settembre 1959 e relative tabelle, per i lavoratori delle aziende esercenti l'industria delle conserve animali;

Visto, per la provincia di Parma, l'accordo collettivo 2 ottobre 1959, relativo agli operai dipendenti da aziende esercenti l'industria delle conserve animali, stipulato tra l'Unione Parmense degli industriali e la Federazione Provinciale Lavoratori Industrie Alimentari, la Federazione Provinciale Lavoratori dell'Alimentazione, la Camera Sindacale del Lavoro: al quale ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.N.A.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 11 della provincia di Parma, in data 25 marzo 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali, per la provincia di Parma, è stato stipulato l'accordo collettivo 2 ottobre 1959, relativo agli operai dipendenti da aziende esercenti l'industria delle conserve animali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese delle conserve animali della provincia di Parma.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 27 aprile 1962
Atti del Governo, registro n. 145, foglio n. 106. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 2 OTTOBRE 1959, PER GLI OPERAI DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLE CONSERVE ANIMALI DELLA PROVINCIA DI PARMA

Addì 2 ottobre 1959, presso la sede dell'Unione Parmense degli Industriali,

tra

l'Unione Parmense degli Industriali, rappresentata dal suo presidente « pro-tempore » gr. uff. *Alberto Zanlari,* assistito dal cav. uff. dott. *Fernando Juvarra,* direttore dell'Unione stessa e dal dott. *Giorgio Almansi* dell'Ufficio Sindacale,

e

la Federazione Provinciale Lavoratori Industrie Alimentari, rappresentata dal suo Segretario sig. *Agostino Rotelli,* assistito dal rag. *Luciano Dalla Tana,* Segretario della Camera Confederale del Lavoro di Parma e Provincia e dai sigg. *Bruno Montanini* e *Ettore Mora,*

la Federazione Provinciale Lavoratori dell'Alimentazione, rappresentata dal sig. *Angelozzi Elio,* assistito dal m° *Giovanni Pattonieri* dell'Unione Sindacale di Parma e Provincia,

la Camera Sindacale del Lavoro di Parma e Provincia, rappresentata dal suo Segretario generale cav. *Ruggero Caggiati,*

riconosciuta la necessità di coordinare la situazione salariale di fatto esistente in provincia di Parma per gli operai addetti all'industria delle conserve animali con i minimi di retribuzione derivanti dall'accordo 24 settembre 1959 per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro di categoria,

si conviene

che con decorrenza dal 1° settembre 1959 i minimi di salario da valere in provincia di Parma per gli operai addetti all'industria delle conserve animali sono i seguenti:

UOMINI

Operai specializzati:	
superiori ai 20 anni	183,45
dai 18 ai 20 anni	178,25
dai 16 ai 18 anni	157,85
Operai qualificati:	
superiori ai 20 anni	163,75
dai 18 ai 20 anni	158,95
dai 16 ai 18 anni	139,60
inferiori ai 16 anni	115,50
Manovali specializzati:	
superiori ai 20 anni	154,25
dai 18 ai 20 anni	143,85
dai 16 ai 18 anni	113,65
inferiori ai 16 anni	89,55
Manovali comuni:	
superiori ai 20 anni	144,40
dai 18 ai 20 anni	134,85
dai 16 ai 18 anni	106,65
inferiori ai 16 anni	74,35

DONNE

1ª *categoria:*	
superiori ai 20 anni	136,45
dai 18 ai 20 anni	117,40
dai 16 ai 18 anni	107,70
inferiori ai 16 anni	95,20
2ª *categoria:*	
superiori ai 20 anni	128,75
dai 18 ai 20 anni	111,75
dai 16 ai 18 anni	95,65
inferiori ai 16 anni	83,15
3ª *categoria:*	
superiori ai 20 anni	120,35
dai 18 ai 20 anni	105,55
dai 16 ai 18 anni	90,45
inferiori ai 16 anni	72,35

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. 1770.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale laureato e diplomato dipendente dalle farmacie della provincia di Palermo.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 1 gennaio 1955, per il personale laureato e diplomato dipendente dalle farmacie;

Visto, per la provincia di Palermo, l'accordo collettivo integrativo 16 febbraio 1960, stipulato tra l'Associazione Farmacisti Titolari e il Libero Sindacato Farmacisti non Proprietari, la Federazione Sindacato Lavoratori Addetti al Commercio - C.I.S.L. -, la Federazione Provinciale Lavoratori del Commercio ed Aggregati - C.G.I.L. - e l'Unione Provinciale - C.I.S.N.A.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 15 della provincia di Palermo, in data 12 giugno 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Palermo, l'accordo collettivo integrativo 16 febbraio 1960, relativo ai farmacisti non proprietari, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutto il personale laureato e diplomato dipendente dalle farmacie della provincia di Palermo.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 2 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 145, foglio n. 138. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 16 FEBBRAIO 1960 PER I FARMACISTI NON PROPRIETARI DELLA PROVINCIA DI PALERMO

L'anno 1960 il giorno sedici del mese di febbraio in Palermo nei locali dell'Ufficio Regionale del Lavoro e della M. O. della Sicilia, via Agrigento 7, innanzi il sottoscritto: dott. *Pietro Mirto* - Capo del Servizio Rapporti di lavoro.

Sono presenti il dott. *Santomauro Pietro* ed il dottor *Mantione Salvatore*, in rappresentanza dell'ASSOCIAZIONE FARMACISTI TITOLARI della Provincia di Palermo da una parte ed i signori dott. *Lumia Carmelo* ed il dott. *Lo Bianco Antonino*, in rappresentanza del LIBERO SINDACATO FARMACISTI NON PROPRIETARI della Provincia di Palermo - *Perricone Antonino* in rappresentanza della FEDERAZIONE SINDACATI LAVORATORI ADDETTI AL COMMERCIO aderenti alla C.I.S.L.; *Di Piazza Filippo* in rappresentanza della FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI DEL COMMERCIO ED AGGREGATI aderente alla C.G.I.L.; *Camaretti Alberto* in rappresentanza dell'UNIONE PROVINCIALE C.I.S.N.A.L. dall'altra; sotto gli auspici dell'ORDINE DEI FARMACISTI rappresentato dal dott. *Arlotta Antonino*: convocati su richiesta del LIBERO SINDACATO FARMACISTI NON PROPRIETARI per procedere alla stipulazione di un accordo economico da valere per i farmacisti non proprietari della provincia di Palermo. Dopo ampia e cordiale discussione si conviene e si stipula quanto appresso:

Art. 1.

Lo stipendio nella nuova misura e la indennità di contingenza vengono conglobati in unica voce (stipendio) ad eccezione di punti sei di indennità di contingenza, la quale continuerà a seguire le sorti dell'indennità di contingenza del settore commerciale.

Art. 2.

A partire dal 1° febbraio 1960 i nuovi minimi di stipendio derivanti dal conglobamento predetto vengono fissati nella seguente misura:

Collaboratore:

	Stipendio base	Indenn. di contingenza	Totale
al 1° anno di servizio:	L. 44.157	5.343	49.500
al 2° anno di servizio:	L. 56.657	5.343	62.000
Direttore tecnico:	L. 74.657	5.343	80.000
Direttore tecnico ed amministrativo:	L. 82.657	5.343	88.000

Art. 3.

Rimangono salve le migliori condizioni in atto esistenti.

Art. 4.

Per quanto non previsto dal presente accordo le parti fanno espresso richiamo al Contratto collettivo nazionale di lavoro 1 gennaio 1955.

Art. 5.

Lo scatto di anzianità di servizio sarà del 5% ogni due anni su solo stipendio tabellare.

Art. 6.

Al farmacista che presta la sua opera per mezza giornata (4 ore lavorative) spetta la metà dello stipendio tabellare maggiorato del 15% e 4 ore di indennità di contingenza.

Art. 7.

Il presente accordo rimarrà in vigore fino al 1° novembre 1960 e qualora non sarà disdettato tre mesi prima della sua scadenza da una delle due parti, con lettera raccomandata, s'intenderà tacitamente prorogato.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1771**.

Norme sul trattamento economico e normativo per gli apprendisti dipendenti dalle imprese produttrici dei manufatti in cemento della provincia di Treviso.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 18 luglio 1959, per gli operai addetti alle aziende produttrici dei manufatti in cemento;

Visto, per la provincia di Treviso, l'accordo collettivo 16 settembre 1957, relativo agli apprendisti della industria di manufatti in cemento, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e la F.I.L.L.E.A. Provinciale, la F.I.L.C.A. Provinciale, la F.E.N.E.A. Provinciale;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 2 della provincia di Treviso, in data 1 aprile 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Treviso, l'accordo collettivo 16 settembre 1957, relativo agli apprendisti dell'industria dei manufatti in cemento, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli apprendisti dipendenti dalle imprese produttrici dei manufatti in cemento della provincia di Treviso.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 2 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 145, *foglio n.* 130. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 16 SETTEMBRE 1957, RELATIVO AGLI APPRENDISTI DELL'INDUSTRIA DEI MANUFATTI IN CEMENTO DELLA PROVINCIA DI TREVISO

Addì 16 settembre 1957, presso la sede dell'Associazione fra gli industriali di Treviso:

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI della provincia di Treviso rappresentata dal Segretario rag. *Costante Rosolin*;

la F.I.L.L.E.A. PROVINCIALE, rappresentata dal suo Segretario sig. *Francesco Serafin*;

la F.I.L.C.A. PROVINCIALE, rappresentata dal cav. *Sbarra Luigi*, assistito dal sig. *Silvio Zanol* dell'Unione sindacale provinciale;

la F.E.N.E.A. PROVINCIALE, rappresentata dal sig. *Della Bella Renato*, Segretario della Camera sindacale della U.I.L.;

è stato stipulato il seguente accordo per la regolamentazione del trattamento economico degli apprendisti dell'industria dei manufatti in cemento della provincia di Treviso:

1) Si considera apprendista, agli effetti del presente accordo, il lavoratore assunto in età dai 14 ai 20 anni, allo scopo di conseguire la capacità tecnico-professionale necessaria per diventare operaio qualificato, secondo la classificazione prevista dal contratto 14 maggio 1956, per l'industria dei manufatti in cemento;

2) la durata dell'apprendistato viene stabilita come segue:

a) apprendisti assunti in età dai 14 ai 15 anni compiuti: durata apprendistato 4 anni e mezzo;

b) apprendisti assunti in età dai 16 ai 18 anni: durata apprendistato 3 anni e mezzo;

c) apprendisti assunti oltre i 18 anni: durata apprendistato anni 3;

3) Il trattamento economico degli apprendisti viene stabilito in base alle percentuali sotto indicate che vengono calcolate sulla retribuzione globale dell'operaio qualificato di età corrispondente a quella che lo apprendista raggiungerà alla fine dell'apprendistato:

Apprendisti dai 14 ai 15 anni compiuti:

Trattamento per semestre:

Semestre	%
1° semestre	35 %
2° semestre	40 %
3° semestre	45 %
4° semestre	50 %
5° semestre	55 %
6° semestre	60 %
7° semestre	65 %
8° semestre	75 %
9° semestre	85 %

Apprendisti dai 16 ai 18 anni:

Trattamento per semestre:

Semestre	%
1° semestre	40 %
2° semestre	45 %
3° semestre	50 %
4° semestre	55 %
5° semestre	65 %
6° semestre	75 %
7° semestre	85 %

Apprendisti oltre 18 anni:

Trattamento per semestre:

Semestre	%
1° semestre	45 %
2° semestre	50 %
3° semestre	60 %
4° semestre	70 %
5° semestre	80 %
6° semestre	85 %

4) Per quanto non previsto dal presente accordo valgono le norme di legge vigenti in materia di apprendistato.

5) Il presente accordo ha decorrenza dal periodo di paga in corso alla data della sua sottoscrizione ed avrà durata fino al 31 dicembre 1958.

Successivamente esso si intende rinnovato di anno in anno salvo disdetta delle parti contraenti da darsi 3 mesi prima di ogni scadenza con lettera raccomandata con R.R.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. 1772.

Norme sul trattamento economico e normativo per gli operai addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Ancona.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale 15 maggio 1959 per l'estensione del trattamento delle festività nazionali ed infrasettimanali al personale dipendente da laboratori di pasticceria, da alberghi diurni, da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali;

Visti l'accordo nazionale 11 ottobre 1957 ed il protocollo aggiuntivo 19 maggio 1958, relativi all'applicazione della scala mobile al settore dei pubblici esercizi;

Visto l'accordo collettivo 15 febbraio 1960, per il personale dipendente dai laboratori di pasticceria della provincia di Ancona, stipulato tra il Sindacato Provinciale Pubblici Esercizi e il Sindacato F.I.L.A.M, il Sindacato Provinciale Lavoratori Albergo e Pubblici Esercizi Termali, il Sindacato Provinciale U.I.D.A.C.-U.I.L.; e in pari data, tra il Sindacato Provinciale Pubblici Esercizi e il Sindacato Provinciale C.I.S.Na.L. Commercio;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 4 della provincia di Ancona, in data 5 maggio 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Minister[o] del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accerta[to] l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e prev[i]denza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per [i] quali è stato stipulato l'accordo collettivo 15 febbra[io] 1960, relativo al personale dipendente dai laboratori [di] pasticceria della provincia di Ancona, sono regola[ti] da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accor[do] anzidetto, annesso al presente decreto, purchè comp[a]tibili con quelle concernenti la disciplina nazionale d[el]la categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo co[sì] stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti [gli] operai addetti ai laboratori di pasticceria della pr[o]vincia di Ancona.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Sta[to], sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e d[ei] decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo [a] chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SUL[LO]

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 2 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 145, foglio n. 129. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 15 FEBBRAIO 1960 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DAI LABORATORI DI PASTICCERIA DELLA PROVINCIA DI ANCONA

Il giorno 15 febbraio 1960 in Ancona, presso la sede dell'Unione sindacati commercianti,

tra

il SINDACATO PUBBLICI ESERCIZI DELLA PROVINCIA DI ANCONA, rappresentato dal suo Presidente cav. *Augusto Bedetti* assistito dal Direttore dell'UNIONE SINDACATI COMMERCIANTI cav. *Celso Battelli* e dal dott. *Gianfranco Nobili* e dalla Commissione sindacale composta dai signori *Giorgio Caleffi*, comm. *Aldo Piermattei* e *Ercole Specchi*

e

il SINDACATO F.I.L.A.M., rappresentato dai signori *Marcello Storti*, *Giampaolo Lucarini*, *Giuliano Volterra* e *Remo Giorgini* assistiti dal Segretario della Camera del lavoro *Emidio Massi*

e

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI ALBERGO E PUBBLICI ESERCIZI TERMALI aderente alla F.I.S.A.S.C.A. provinciale, rappresentato dal sig. *Genovino Stacchio* assistito dalla Unione Provinciale C.I.S.L. rappresentata dal Segretario sindacale sig. *Luigi Pietropaoli*

e

il SINDACATO PROVINCIALE U.I.D.A.C-U.I.L. rappresentato dal suo Segretario rag. *Gualtiero Pignocchi* e dalla Delegazione sindacale composta dal geom. *Ennio Mancini* e *Argeo Ragni* assistiti dal Segretario responsabile provinciale della U.I.L. sig. *Vittorio Gentili*.

Il giorno 15 febbraio 1960 in Ancona, presso la sede dell'Unione sindacati commercianti,

tra

il SINDACATO PUBBLICI ESERCIZI DELLA PROVINCIA DI ANCONA, rappresentato dal suo Presidente cav. *Augusto Bedetti* assistito dal Direttore dell'UNIONE SINDACATI COMMERCIANTI cav. *Celso Battelli* e dal dott. *Gianfranco Nobili* e dalla Commissione sindacale composta dai signori *Giorgio Caleffi*, comm. *Aldo Piermattei* e *Ercole Specchi*

e

il SINDACATO PROVINCIALE C.I.S.N.A.L. COMMERCIO, rappresentato dal rag. *Alfredo Gizzi* assistito dal sig. *Violet Walter*

si è stipulato il seguente verbale di accordo per la tabella dei minimi di retribuzione mensile per il personale dipendente dai laboratori di pasticceria della provincia di Ancona, con decorrenza dal 1° gennaio 1960.

Retribuzione per 8 ore giornaliere o 48 settimanali:

Categoria:

1° Pasticcere	L.	18.270
2° Pasticcere	»	15.870
3° Pasticcere	»	14.190
Personale di fatica ed altre categorie	»	11.430
Ragazzi dai 16 ai 18 anni	»	4.620
Ragazzi sotto i 16 anni	»	3.300

Per il personale femminile, i suddetti minimi debbono essere ridotti del 15 %.

Inoltre, per tutti i Comuni della provincia, eccetto il Capoluogo, Fabriano, Falconara, Jesi, Osimo e Senigallia, tutti i minimi di cui sopra saranno ridotti del 10 %.

In aggiunta alle retribuzioni sopra indicate, viene corrisposta una indennità di contingenza nella misura che — per effetto della scala mobile — verrà trimestralmente stabilita.

A tutti i lavoratori retribuiti mensilmente l'indennità di contingenza deve essere corrisposta per 30 giorni.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. 1773.

Norme sul trattamento di mensa per i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti cinema della provincia di Bologna.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Bologna, l'accordo collettivo 11 aprile 1947, sull'indennità sostitutiva di mensa per i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti cinema, stipulato tra l'Associazione degli Industriali - Sezione Spettacolo - e la Federazione Lavoratori dello Spettacolo, la Camera Confederale del Lavoro, cui ha aderito, in data 10 ottobre 1956, l'Unione Provinciale del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 2, della provincia di Bologna, in data 21 luglio 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Bologna, l'accordo collettivo 11 aprile 1947, relativo all'indennità sostitutiva di mensa per i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti cinema, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti cinema della provincia di Bologna.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 2 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 145, foglio n. 126. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 11 APRILE 1947 SULLA INDENNITA' SOSTITUTIVA DI MENSA PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE ESERCENTI CINEMA DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Bologna, 11 aprile 1947,

fra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI - SEZIONE SPETTACOLO, della provincia di Bologna rappresentata dal Consigliere della Sezione stessa cav. *Volterra*, assistito dai signori: comm. *Degli Esposti*, rag. *Ausano*, cav. *Roggero* e sig. *Malquori*

e

la FEDERAZIONE LAVORATORI DELLO SPETTACOLO rappresentata dal dott. *Lenzi*, assistito dai signori *Bettini*, *Forni* e *Nanni*;

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO rappresentata dal dott. *Pultrini* a chiusura e sistemazione definitiva delle richieste avanzate dalla Federazione dello Spettacolo con lettera in data 18 marzo 1947, e successive si conviene:

1) La Sezione dello Spettacolo dell'Associazione Industriali della Provincia di Bologna si impegna di dare applicazione all'accordo nazionale che verrà concluso dopo la scadenza di quello attualmente in atto e quando questo interverrà, con effetto dal 27 aprile 1947 e ciò qualunque sia la decorrenza del nuovo contratto nazionale.

2) Gli esercenti cinema della provincia di Bologna, a prescindere dalla interpretazione degli accordi 26 ottobre 1946 e 16 novembre 1946 corrisponderanno a decorrere dal giorno 12 aprile p. v. al proprio personale ed in conformità al progettato aumento della indennità di mensa per tutti i dipendenti dell'industria della provincia di Bologna, l'indennità stessa nella misura di L. 10 giornaliere secondo le modalità in atto per l'industria.

3) L'apertura dei cinema di Bologna avverrà domani sabato 12 aprile e il personale riprenderà quindi domani stesso il lavoro.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. 1774.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane delle provincie di Bergamo, Como, Cremona, Milano e Sondrio.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti, per la provincia di Bergamo:

— il contratto collettivo 6 marzo 1958, per i dipendenti dalle imprese artigiane:

— l'accordo collettivo 6 marzo 1958, e relative tabelle, per gli apprendisti dipendenti dalle imprese artigiane;

— l'accordo salariale 6 marzo 1958, per i dipendenti dalle imprese artigiane;

— gli accordi collettivi 6 marzo 1958 e 10 novembre 1958, per l'applicazione delle variazioni dell'indice del costo della vita alle retribuzioni dei dipendenti dalle imprese artigiane;

tutti stipulati tra l'Unione Provinciale Artigiani, la Associazione degli Artigiani e l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. - la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -, l'Unione Italiana del Lavoro;

Visti, per la provincia di Como:

— il contratto collettivo 31 ottobre 1955, e relative tabelle, per i dipendenti dalle aziende artigiane, stipulato tra l'Associazione Provinciale Artigianato Comasco, l'Associazione Sindacale Provinciale Artigiana, la Unione Artigiani e Ceti Medi Produttivi di Lecco e Circondario e l'Unione Provinciale Sindacati Lavoratori, la Camera Confederale del Lavoro di Como, l'Unione Sindacale Lavoratori di Lecco e Circondario, la Camera del Lavoro di Lecco e Circondario;

— l'accordo collettivo 9 maggio 1956, per i dipendenti dalle aziende artigiane;

— l'accordo collettivo 18 giugno 1956, per i dipendenti dalle aziende artigiane;

entrambi stipulati tra l'Associazione Provinciale Artigianato Comasco, l'Associazione Sindacale Provinciale Artigiana, l'Unione Artigiani e Ceti Medi Produttivi di Lecco e Circondario e l'Unione Provinciale Sindacati Lavoratori, la Camera Confederale del Lavoro di Como, la Camera Confederale del Lavoro di Lecco;

Visto, per la provincia di Cremona:

— il contratto collettivo integrativo 18 febbraio 1949, per i dipendenti dalle aziende molitorie artigiane, stipulato tra la Comunità Provinciale Artigiani Mugnai e la Camera Provinciale del Lavoro, l'Unione Provinciale dei Sindacati Liberi;

Visti, per la provincia di Milano:

— il contratto collettivo 11 luglio 1949, e relative tabelle, per i dipendenti dalle aziende artigiane di fotografia e fotoceramica, stipulato tra l'Unione Provinciale Artigiani - Categoria dell'Arte dei Fotografi e Fotoceramisti - e la Federazione Italiana Lavoratori Poligrafici e Cartai;

— l'accordo collettivo 13 dicembre 1958, per la gratifica natalizia per i dipendenti dalle aziende artigiane metalmeccaniche, di modellisti meccanici, di strumenti musicali, edili, dell'arte del restauro, di riparatori di auto, cicli e motocicli, di installatori di impianti, grafiche, del legno, di orafi ed argentieri, di confezioni in serie, di imbianchini, verniciatori e stuccatori;

— l'accordo collettivo aggiuntivo in pari data;

entrambi stipulati tra l'Unione Provinciale Artigiana, l'Associazione Provinciale degli Artigiani, la Confederazione Nazionale dell'Artigianato, l'Unione Artigiani di Monza e della Brianza, la Consociazione Artigiana di Legnano e Zona, l'Unione Artigiani di Cesano Maderno e la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -, l'Unione Provinciale - C.I.S.L. -, l'Unione Italiana del Lavoro;

— il contratto collettivo 7 aprile 1959, per i lavoratori a domicilio dipendenti dalle aziende artigiane delle calzature a mano;

— l'accordo collettivo 1 ottobre 1959, per i lavoratori a domicilio dipendenti dalle aziende artigiane delle calzature a mano;

entrambi stipulati tra l'Unione Provinciale Artigiani, l'Associazione Provinciale Artigiani, la Confederazione Nazionale dell'Artigianato, l'Unione Artigiani di Monza e della Brianza, la Consociazione Artigiana di Legnano e Zona, l'Associazione Artigiani di Lissone, l'Associazione Artigiani di Cesano Maderno e il Sindacato Provinciale Abbigliamento - C.G.I.L. -, il Sindacato Provinciale Abbigliamento - C.I.S.L. -, il Sindacato Provinciale Abbigliamento - U.I.L. -;

Visti, per la provincia di Sondrio:

— l'accordo collettivo 17 maggio 1957, e relativi allegati, per gli apprendisti dipendenti dalle aziende artigiane;

— l'accordo collettivo 21 giugno 1958, per gli apprendisti dipendenti dalle aziende artigiane;

— il contratto collettivo 29 dicembre 1958, e relative tabelle, per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane;

— l'accordo salariale 30 aprile 1959, per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane;

tutti stipulati fra l'Unione Artigiani Valtellinesi e la Camera Confederale del Lavoro, l'Unione Sindacale Provinciale;

Vista la pubblicazione nell'apposito bollettino, n. 1 della provincia di Bergamo, in data 5 aprile 1960, n. 8 della provincia di Como, in data 26 agosto 1960, n. 6 della provincia di Cremona, in data 26 aprile 1960,

n. 8 e n. 13 della provincia di Milano, in data 4 luglio 1960 e 20 settembre 1960, e n. 1 della provincia di Sondrio, in data 13 aprile 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività artigiane, per le quali sono stati stipulati i contratti e gli accordi collettivi sotto elencati, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti ed accordi medesimi, annessi al presente decreto, purchè compatibili, per quanto riguarda le attività artigiane per le quali sono stati stipulati appositi contratti collettivi nazionali, con quelle concernenti la relativa disciplina nazionale:

— per la provincia di Bergamo, il contratto collettivo 6 marzo 1958 relativo ai dipendenti dalle imprese artigiane, l'accordo collettivo 6 marzo 1958 relativo agli apprendisti dipendenti dalle imprese artigiane, l'accordo salariale 6 marzo 1958 relativo ai dipendenti dalle imprese artigiane e gli accordi collettivi 6 marzo 1958 e 10 novembre 1958 relativi all'applicazione delle variazioni dell'indice del costo della vita alle retribuzioni dei dipendenti dalle imprese artigiane;

— per la provincia di Como, il contratto collettivo 31 ottobre 1955, l'accordo collettivo 9 maggio 1956 e l'accordo collettivo 18 giugno 1956 relativi ai dipendenti dalle aziende artigiane;

— per la provincia di Cremona, il contratto collettivo integrativo 18 febbraio 1949, relativo ai dipendenti dalle aziende molitorie artigiane;

— per la provincia di Milano, il contratto collettivo 11 luglio 1949 relativo ai dipendenti dalle aziende artigiane di fotografia e fotoceramica, l'accordo collettivo 13 dicembre 1958 e l'accordo aggiuntivo in pari data relativi ai dipendenti dalle aziende artigiane metalmeccaniche, di modellisti meccanici, di strumenti musicali, edili, dell'arte del restauro, di riparatori di auto, cicli e motocicli, di installatori di impianti, grafiche, del legno, di orafi ed argentieri, di confezioni in serie, di imbianchini, verniciatori e stuccatori; il contratto collettivo 7 aprile 1959 e l'accordo collettivo 1 ottobre 1959 relativi ai lavoratori a domicilio dipendenti dalle aziende artigiane delle calzature a mano;

— per la provincia di Sondrio, l'accordo collettivo 17 maggio 1957 e l'accordo collettivo 21 giugno 1958 relativi agli apprendisti dipendenti dalle aziende artigiane, il contratto collettivo 29 dicembre 1958 e l'accordo salariale 30 aprile 1959 relativi ai dipendenti dalle aziende artigiane.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti le attività indicate nei contratti ed accordi di cui al primo comma, delle provincie di Bergamo, Como, Cremona, Milano e Sondrio.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 2 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 145, foglio n. 124. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 6 MARZO 1958, PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI BERGAMO

Il giorno 6 del mese di marzo dell'anno 1958, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione di Bergamo, alla presenza del direttore dello stesso, assistito dal consigliere dott. *Tommaso Fortunato*;

tra

l'Unione Artigiani di Bergamo e provincia, rappresentata dal presidente cav. *Camillo Roncelli*, assistito dal direttore *Cesare Toffanetti* e da *Siro Ragionieri*;

l'Associazione degli Artigiani, rappresentata dal presidente sig. *Gianfranco Agazzi*, assistito dal direttore dott. *Emilio Consonni* e dal rag. *Andrea Gambarini*.

e

l'Unione Sindacale Provinciale, rappresentata dal segretario generale on. *Aurelio Colleoni*, assistito dai signori *Samotti Rino*, *Gualandris Giuseppe*, *Zonca Giuliano*, *Fatutti Vaifro*;

la Camera Confederale del Lavoro, rappresentata dal segretario *Valdini Vittorio*, assistito dai signori *Arnoldi Alfredo*, *Curnis Luigi*, *Beretta Giovanni*, *Fassi Martino*, *Pepitoni Barbara*;

la Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dal segretario *Lombardoni* cav. *Pietro*, assistito dal sig. *Vignello Claudio*;

si è stipulato il presente Contratto collettivo provinciale di lavoro per i dipendenti dalle Imprese artigiane della provincia di Bergamo che

a) risultino iscritte all'Albo degli Artigiani presso la Camera di commercio;

b) abbiano i requisiti previsti dalla legge 25 luglio 1956, n. 860.

Il contratto è comunque applicabile anche alle Imprese di cui alle precedenti lettere *a)* e *b)* i cui titolari non abbiano raggiunto la maggiore età.

Dichiarazione a verbale.

Nel caso previsto dall'art. 6 della legge 25 luglio 1956, n. 860, il presente contratto potrà essere applicato anche dopo i cinque anni dalla morte del titolare della azienda.

Nel caso inoltre che il titolare, per una ragione qualsiasi sopravvenuta, non possa più partecipare al lavoro manuale nella sua azienda, il presente contratto continuerà a valere nei confronti dei dipendenti della azienda stessa.

Il presente contratto non è applicabile ai dipendenti dalle aziende bottoniere, di barbieri da uomo e misti, parrucchieri per signora e affini, fornai, trebbiatori e motoaratori, edili con un numero di dipendenti superiore a sette.

Per l'applicazione del presente contratto le imprese artigiane vengono suddivise in due gruppi.

Al primo gruppo appartengono tutte le imprese di cui alle lettere *a)*, *b)* e *d)* dell'art. 2 della legge 25 luglio 1956, n. 860.

Al secondo gruppo appartengono tutte le imprese di cui alla lettera *c)* del predetto articolo, e cioè le imprese che svolgono attività nel settore dei lavori artistici, tradizionali e dell'abbigliamento su misura.

Per brevità nel corso del presente Contratto i riferimenti all'uno o all'altro gruppo verranno fatti con la dizione: « imprese del 1° gruppo, imprese del 2° gruppo ».

Art. 1.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI DI LAVORO - VISITA MEDICA

Per l'assunzione al lavoro valgono le disposizioni sul collocamento.

L'assunzione verrà comunicata all'interessato, normalmente per iscritto, e dovrà specificare:

a) la data dell'assunzione;

b) la categoria alla quale viene assegnato e la paga relativa;

c) la località in cui il lavoro viene prestato.

Il nuovo assunto è tenuto a presentare all'azienda i seguenti documenti:

1) carta di identità o documento equipollente;

2) libretto di lavoro;

3) tessera per l'assicurazione sociale obbligatoria, in quanto ne sia in possesso;

4) libretto per l'assistenza di malattia, in quanto ne sia in possesso.

Il datore di lavoro, nei casi di mancanza o di irregolarità di documenti di cui ai punti 3) e 4), è tenuto a regolarizzare la posizione del lavoratore dal giorno della assunzione, ferma restando la responsabilità del precedente datore di lavoro circa le eventuali irregolarità;

5) i titoli di preparazione professionale, con specifico riferimento al lavoro;

6) certificato penale rilasciato da non più di tre mesi, ove la azienda lo richieda;

7) eventuali documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

Dei documenti che trattiene l'azienda su richiesta dell'interessato, ne rilascerà ricevuta.

Il nuovo assunto ha l'obbligo di comunicare alla azienda che lo impiega, il proprio domicilio, e, ove intervengano, i mutamenti successivi.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la ditta è tenuta a restituire al lavoratore tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati. In caso di impedimento, detta restituzione dovrà avvenire nei *trenta giorni successivi*, ed intanto la ditta rilascerà al lavoratore interessato il libretto di lavoro. Una visita medica preventiva, allo scopo di accertare l'integrità e l'idoneità fisica dell'operaio, potrà essere disposta dalla azienda, che si varrà all'uopo di un medico di sua fiducia.

Art. 2.

AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgano le norme di legge.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'operaio può essere assunto per un periodo di prova di sei giornate lavorative. Entro questo limite — che potrà, ove trattasi di operai specializzati, con atto scritto, d'accordo fra le parti, essere aumentato a dodici giornate lavorative — sia l'azienda come l'operaio assunto avranno la facoltà di rescindere il rapporto di lavoro senza preavviso e senza indennità alcuna.

Scaduto il periodo di prova, l'operaio si intende assunto a tutti gli effetti.

Quando, prima o alla scadenza del periodo di prova, si rescinda il rapporto di lavoro, spetta all'operaio il compenso per il lavoro prestato, in base al contratto di lavoro vigente, compenso non inferiore, comunque, al minimo contrattuale previsto per la categoria cui l'operaio è stato assegnato durante il periodo di prova, semprechè non sia stato prestabilito un salario maggiore.

Per l'operaio assunto definitivamente, il periodo di prova entra nel computo complessivo dell'anzianità maturata a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE E TRATTAMENTO RETRIBUTIVO MINIMO DEGLI OPERAI

La classificazione degli operai, ed il relativo trattamento salariale, saranno disciplinati da accordi integrativi che faranno parte del presente contratto.

Art. 5.

MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

Il lavoratore percepisce la retribuzione contrattuale stabilita per la categoria alla quale, in base alle mansioni svolte, è stato assegnato, od il miglior trattamento salariale attribuitogli.

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Tuttavia, in relazione alle esigenze aziendali, il lavoratore potrà temporaneamente essere adibito ad una mansione diversa, purchè essa non importi una diminuzione della retribuzione od una diminuzione sostanziale della di lui posizione.

Se l'azienda gli affida temporaneamente mansioni della categoria superiore dovrà corrispondergli per tutto il periodo durante il quale svolge tali mansioni, il compenso stabilito per la categoria stessa.

Trascorsi tre mesi dal momento in cui gli sono state affidate le mansioni superiori, il lavoratore acquisterà definitivamente la superiore qualifica ed il relativo maggiore trattamento salariale.

Art. 6.

CUMULO DI MANSIONI

Al lavoratore cui vengono affidate mansioni pertinenti a categorie differenti è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima sia svolta con normale continuità e prevalenza di tempo.

Negli altri casi il lavoratore avrà diritto alla retribuzione della categoria superiore per le ore di effettivo lavoro prestato con tali superiori mansioni.

Art. 7.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

L'apprendistato è regolato dalle norme di legge vigenti e dagli accordi integrativi del presente contratto.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro è, come previsto dalla legge, di 48 ore settimanali, con un massimo di otto ore giornaliere, salvo le deroghe previste dalla legge stessa o da norme contrattuali.

La tabella indicante l'orario di lavoro predeterminato dovrà essere esposta in luogo visibile a tutti i lavoratori.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o di custodia non connessi o non strettamente attinenti alla produzione, l'orario normale di lavoro è determinato in sessanta ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere.

Art. 9.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio dovrà trovarsi al proprio posto pronto a svolgere la sua attività.

L'operaio che si presenti successivamente e con un ritardo non superiore a mezz'ora, sarà considerato presente agli effetti del computo delle ore, a partire dalla mezz'ora successiva a quella in cui ha avuto inizio il lavoro.

Nessun operaio potrà cessare il lavoro e abbandonare il proprio posto prima del segnale di cessazione.

La pulizia del posto, delle macchine e degli utensili di lavoro, con le modalità indicate dalle aziende, sarà fatta normalmente prima dell'anzidetto segnale di cessazione.

Ove venisse compiuta oltre l'orario normale di cui all'art. 8 sarà considerata prestazione straordinaria.

Art. 10.

ORARIO SETTIMANALE - POMERIGGIO DEL SABATO

L'orario di lavoro del sabato potrà essere, previo accordo tra le parti, limitato alle ore 13.

Per completare l'orario settimanale potrà farsi luogo al recupero in normale regime di retribuzione, prolungando l'orario negli altri giorni della settimana.

Art. 11.

SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DI LAVORO - RECUPERI

La sospensione del lavoro, decisa dall'azienda, per un periodo superiore ai 15 giorni, darà diritto all'operaio di considerarsi licenziato, con il trattamento previsto per i licenziamenti, compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

In caso di interruzione, per qualsiasi causa, comprese le cause di forza maggiore, si farà luogo al pagamento delle retribuzioni di fatto per tutte le ore trascorse nel laboratorio, con la facoltà da parte della azienda di adibire gli operai a lavori diversi dagli abituali.

Sospensioni, interruzioni, permessi, assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio non interrompono l'anzianità dell'operaio in ordine ai diritti che dall'anzianità derivano per legge o contrattualmente.

Potranno essere recuperate, in normale regime di retribuzione, le ore perdute per cause di forza maggiore, o per temporanee soste della attività lavorativa convenute preventivamente, purchè il recupero avvenga nei trenta giorni, susseguenti alla interruzione e sia contenuto nel limite massimo di un'ora al giorno.

Art. 12.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade in domenica, come stabilito dalla legge.

Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentita dalla legge citata, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere al lavoratore un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Le disposizioni concernenti la maggiorazione per il lavoro compiuto in domenica non si applicano ai lavoratori addetti a mansioni discontinue, di semplice attesa o custodia che prestano, legge consentendo, la loro opera in domenica, usufruendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

Quando i lavoratori anzidetti lavorassero nel giorno fissato per il riposo, avranno diritto alla maggiorazione in vigore per il lavoro festivo, mentre un altro giorno della stessa settimana, sarà fissato per il riposo compensativo.

La prestazione di lavoro nei giorni di riposo, anche se in seguito a regolari turni periodici, darà diritto all'operaio, oltre al riposo compensativo settimanale di 24 ore consecutive, alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) tutte le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre), salvo le modificazioni, sostituzioni ed aggiunte che eventualmente venissero in seguito stabilite;

c) le seguenti ricorrenze:

1) Capodanno: 1° gennaio;
2) Epifania: 6 gennaio;
3) San Giuseppe: 19 marzo;
4) Giorno dell'Angelo: lunedì successivo alla Pasqua;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) San Pietro e Paolo: 29 giugno;
8) Assunzione: 15 agosto;
9) Ognissanti: 1° novembre;
10) Immacolata Concezione: 8 dicembre;
11) Natale: 25 dicembre;
12) Santo Stefano: 26 dicembre;
13) Patrono della località ove ha sede l'azienda.

Per le festività nazionali ed infrasettimanali di cui alle lettere *b*) e *c*) del comma precedente, valgono le norme stabilite dalla legge.

La festività del Santo Patrono potrà essere sostituita, di comune accordo fra le Organizzazioni sindacali territoriali, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali.

Art. 14.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO MAGGIORAZIONI

1) E' lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 8, ossia oltre le otto ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali per i lavoratori indicati nel 3° comma dell'articolo stesso.

2) E' considerato lavoro festivo agli effetti della maggiorazione, quello effettuato nella domenica, nei giorni di riposo compensativo e nelle festività e ricorrenze di cui all'art. 13.

3) E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le 22 e le ore 6.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo, potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle leggi vigenti in materia. Sono ugualmente richiamate le leggi che vietano il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli.

Il lavoratore che dimostri di frequentare scuole serali e festive sarà, a sua richiesta, esonerato del lavoro straordinario o festivo, ove ne derivi impedimento a frequentare le scuole stesse.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno corrisposte al lavoratore, oltre alla normale retribuzione, le maggiorazioni indicate in appresso:

lavoro notturno non a turni avvicendati:
1° gruppo: 15 % - 2° gruppo: 15 %;
lavoro straordinario diurno:
1° gruppo: 15 % - 2° gruppo: 10 %;
lavoro straordinario notturno:
1° gruppo: 20 % - 2° gruppo: 20 %;
lavoro festivo senza riposo compensativo:
1° gruppo: 30 % - 2° gruppo: 20 %;
lavoro festivo con riposo compensativo:
1° gruppo: 10 % - 2° gruppo: 5 %;
lavoro notturno festivo straordinario:
1° gruppo: 50 % - 2° gruppo: 50 %.

Le percentuali di cui sopra si applicano sulla retribuzione di fatto maggiorata per i cottimisti della percentuale di cottimo.

Dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Art. 15.

LAVORO A COTTIMO

Tutti gli operai dovranno essere retribuiti ad economia oppure a cottimo.

Il cottimo potrà essere sia collettivo che individuale, a seconda delle possibilità tecniche e a seconda degli accordi che potranno intercorrere fra le parti direttamente interessate.

Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga di categoria maggiorato della percentuale dell'8 %.

Tale condizione si presume adempiuta quando — qualora vi siano più operai lavoranti con la medesima tariffa di cottimo — detti operai abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore all'8 %.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Le tariffe stabilite e comunicate dal datore di lavoro agli interessati, una volta superato il periodo di assestamento, non potranno essere variate.

Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione delle variazioni di tempo che le modifiche stesse avranno determinato.

Le variazioni di tariffe in tal caso dovranno intervenire entro un periodo di assestamento stabilito per i cottimi di lavorazione in serie in un mese e, per i casi di nuove lavorazioni speciali il periodo di assestamento da concordare tra le parti potrà avere la durata massima di quattro mesi. In questo caso dopo il secondo mese dovrà essere garantita agli operai una retribuzione non inferiore all'80 % del guadagno medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente.

Per guadagno medio orario complessivo di cottimo si intende il totale delle somme pagate per il lavoro a cottimo nel periodo preso in esame, diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiute nello stesso periodo.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta una percentuale non inferiore a quella minima di cottimo.

L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello ad economia non dovrà, rimanendo inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

E' proibito alle aziende di servirsi di dipendenti lavoranti a cottimo i quali abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra l'operaio e l'azienda e la dipendenza di un operaio da un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

Qualunque contestazione non risolvibile nell'ambito aziendale in materia di cottimo riguardante la precisazione di elementi tecnici e l'accertamento di fatti determinanti, la tariffa di cottimo è rimessa al'esame di un organo tecnico composto da un uguale numero di rappresentanti delle Organizzazioni sindacali interessate, dei datori di lavoro e dei lavoratori, e presieduto da un funzionario, dell'Ispettorato del Lavoro. Tale Organo ha facoltà di eseguire i sopraluoghi e gli accertamenti necessari ai fini dell'esame della controversia.

Contro le decisioni del predetto Organo tecnico è ammesso ricorso entro 15 giorni alle superiori Organizzazioni.

Norma transitoria

Le tariffe di lavorazione esistenti prima della entrata in vigore delle disposizioni del presente articolo saranno rivedute solo in quanto con l'applicazione del comma *b*) dell'articolo suddetto avessero, in confronto del minimo di paga contrattuale, un margine di percentuale di guadagno inferiore all'8 %.

Art. 16.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE
CONTESTAZIONI E RECLAMI RELATIVI ALLA RETRIBUZIONE

Le retribuzioni saranno corrisposte settimanalmente, quindicinalmente, o mensilmente, secondo le consuetudini dell'azienda. Quando le retribuzioni siano pagate mensilmente, allo scadere della prima quindicina dovrà essere corrisposta al lavoratore, a titolo di acconto, una somma corrispondente al 90 % circa di quanto egli avrebbe percepito se la paga fosse stata eseguita quindicinalmente, salvo conguaglio da eseguirsi allo scadere del mese.

Ogni versamento di retribuzione a titolo definitivo sarà accompagnato dalla busta paga o da un documento che valga a sostituire la busta paga, con l'indicazione del nome e cognome del lavoratore, della qualifica, del periodo di paga cui il versamento va riferito, nonchè dei vari elementi componenti la retribuzione e delle eventuali trattenute.

Al lavoratore dovrà essere dato il modo di controllare nella quantità e nella qualità, il denaro formante la sua retribuzione. Controllato che egli l'abbia, perde il diritto di segnalare a posteriori eventuali differenze a suo danno, a meno che l'azienda non abbia la possibilità di accertare che la differenza effettivamente esisteva.

Ove abbiasi contestazioni circa la misura della retribuzione od il modo di calcolarla, al lavoratore sarà corrisposta la parte non contestata in attesa che la contestazione sia risolta in sede competente.

Lo stesso principio si applica a quella parte della retribuzione che viene corrisposta, nel corso dell'annata, in determinate occasioni (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Art. 17.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Ove siano affidati alle donne lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizione di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattualmente prevista per l'uomo. Nella lavorazione a cottimo la parità di cui sopra si intenderà raggiunta con l'applicazione di un'uguale tariffa.

Art. 18.

GRATIFICA NATALIZIA

Nella ricorrenza natalizia le imprese del primo gruppo corrisponderanno ai lavoratori, a titolo di gratifica, un compenso pari a 150 (centocinquanta) ore di salario.

Le imprese del secondo gruppo corrisponderanno ai lavoratori, a titolo di gratifica, un compenso pari a 100 (cento) ore di salario.

Tale salario sarà calcolato in base all'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore ad economia.

Per i cottimisti si farà riferimento alla media della retribuzione percepita nelle due quindicine o nelle quattro settimane immediatamente precedenti il Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno la gratifica di cui sopra verrà corrisposta in ragione di un dodicesimo per ogni mese intero trascorso alle dipendenze dell'azienda.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni contano per un mese intero. Sono escluse dal computo le frazioni inferiori ai 15 giorni.

La retribuzione da prendere in esame è quella complessiva che il lavoratore percepiva nel momento in cui cessò il rapporto.

Per i cottimisti vale la media della quindicina o delle quattro settimane precedenti, nel modo indicato più sopra.

Art. 19.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di 12 mesi consecutivi presso l'azienda in cui è occupato, avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera globale di fatto percepita in ragione di:

1) 12 giorni per i primi 15 anni di anzianità; 14 giorni per gli anni successivi ai 15; se dipendente da imprese del primo gruppo.

2) 9 giorni per i primi 15 anni di anzianità; 12 giorni per gli anni successivi ai 15; se dipendente da imprese del secondo gruppo.

In caso di ferie collettive all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie spetterà il godimento delle ferie retribuite in ragione di 1/12 per ogni mese di anzianità maturata.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni:

a) all'operaio che abbia maturato il diritto alle ferie competerà il godimento delle ferie stesse;

b) all'operaio che non abbia raggiunto il diritto alle ferie competerà il godimento di 1/12 di ferie per ogni mese di anzianità maturata dal precedente periodo feriale o dal giorno di assunzione.

La frazione di mese superiore ai quindici giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

In caso di impedimento al godimento alle ferie di cui alle precedenti lettere *a*) e *b*) verrà corrisposta agli operai l'equivalente indennità sostitutiva conteggiata sulla retribuzione globale di fatto.

Il periodo delle ferie deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze del servizio e dell'interesse degli operai.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie o la non concessione alle stesse.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie; concorre però agli effetti della maturazione delle stesse.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al trattamento economico secondo i casi e nella misura prevista dall'art. 13 in aggiunta al trattamento di ferie, senza prolungamento delle stesse.

Quando l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'azienda è tenuta ad usargli il trattamento previsto dall'art. 32, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorreva le ferie.

Art. 20.

CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contragga matrimonio, spetterà un permesso della durata di otto giorni consecutivi anche non lavorativi.

In tale occasione sarà anticipato al lavoratore per conto dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, l'assegno previsto dalle vigenti disposizioni.

Art. 21.

TRATTAMENTO NEI CASI DI MALATTIA O INFORTUNIO

Ferme restando le norme di legge e contrattuali in vigore in materia di malattia ed infortunio, si conviene che all'operaio non in prova che debba lasciare il lavoro per infortunio, non sul lavoro o malattia, sarà conservato il posto:

a) per un periodo di sei mesi se non abbia raggiunto nell'azienda un'anzianità di 5 anni compiuti;

b) per un periodo di 8 mesi ove l'anzianità predetta sia superiore ai 5 anni compiuti;

c) in caso di infortunio sul lavoro sarà conservato il posto fino alla guarigione clinica comprovata dal certificato medico definitivo dell'Istituto assicuratore.

Trascorsi i termini anzidetti, ove l'azienda proceda al licenziamento, dovrà corrispondere al lavoratore il trattamento previsto per licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Se il lavoratore, trascorsi i termini massimi, indicati più sopra, non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o delle conseguenze di essa, esso potrà risolvere il rapporto di lavoro conservando il diritto all'indennità di anzianità, quale gli sarebbe spettata in caso di licenziamento, escluso invece il preavviso.

Mancando tanto il licenziamento quanto le dimissioni, il rapporto si intenderà sospeso.

I periodi di assenza per malattia od infortunio e gli eventuali periodi di sospensione indicati più sopra si computano agli effetti della anzianità.

Il lavoratore che al termine del periodo di malattia o di infortunio non si ripresenti al lavoro, entro 5 giorni dal termine stesso, sarà considerato dimissionario.

Per i tubercolociti assistiti in regime assicurativo valgono le norme di legge vigenti in materia.

La conservazione del posto oltre i limiti stabiliti dal primo comma del presente articolo non comporta riconoscimento di anzianità.

Art. 22.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per il trattamento delle operaie in caso di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge in vigore.

Art. 23.

SERVIZIO MILITARE

L'interruzione del rapporto di lavoro per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D. L. C. P. S. 13 settembre 1946 n. 303 che considera il lavoro stesso come « sospeso » e riconosce al lavoratore il diritto alla conservazione del posto.

Agli effetti della indennità di anzianità il periodo di cui sopra entra nel computo del servizio prestato, semprechè il lavoratore, ripreso il posto nell'azienda a servizio militare compiuto, non si dimetta avanti che siano scaduti sei mesi dalla riassunzione.

Anche il richiamo alle armi non per fatto di leva non risolve il rapporto di lavoro. In questo caso, oltre alla conservazione del posto, il lavoratore usufruirà del trattamento ed avrà diritto alle provvidenze che risulteranno in atto al momento del richiamo.

Sia nel caso di chiamata alle armi per fatto di leva, come in caso di richiamo, il lavoratore che intenda riassumere il posto dovrà presentarsi all'azienda entro un mese dal giorno in cui sarà stato dichiarato libero dall'Autorità Militare.

Trascorso tale periodo l'operaio potrà essere ritenuto dimissionario, a meno che non giustifichi esaurientemente l'ulteriore periodo di assenza.

Art. 24.

DISCIPLINA OD OBBLIGHI DISCIPLINARI

L'operaio lavora, nel senso tecnico e nel senso disciplinare, alle dipendenze dei suoi superiori, che gli saranno convenientemente indicati.

Egli ha il dovere di eseguire con prontezza, con diligenza e con assiduità il lavoro che gli viene affidato e di attenersi alle istruzioni che gli vengono impartite.

La urbanità e la correttezza dei modi nei confronti dei superiori e dei compagni di lavoro costituiscono uno stretto dovere.

Ugualmente corretto deve essere il trattamento dei superiori verso i subalterni.

Art. 25.

REGOLAMENTO INTERNO

L'eventuale regolamento interno non potrà essere in contrasto con le norme del presente Contratto.

Art. 26.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro nessun operaio potrà allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo; parimenti non potrà lasciare l'azienda se non debitamente autorizzato.

Salvo speciale permesso non è consentito all'operaio di entrare o di trattenersi nell'azienda in ore fuori del proprio orario di lavoro.

La stessa disposizione vale per gli operai sospesi o licenziati.

All'operaio che ne faccia domanda saranno concessi dei brevi permessi per improrogabili giustificate necessità.

Normalmente il permesso deve essere chiesto nella prima ora di lavoro.

Art. 27.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata o non permessa dalla ditta è passibile di punizione ai sensi delle disposizioni sulle sanzioni disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate al mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo caso di giustificato impedimento.

In caso di malattia l'operaio è obbligato ad avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza, salvo caso di giustificato impedimento.

L'azienda potrà fare constatare la malattia dal proprio medico.

Art. 28.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

All'operaio che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica, fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Per il periodo di aspettativa non compete all'operaio compenso alcuno.

Il periodo stesso entra nel computo del servizio prestato soltanto agli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 29.

CONSEGNA, CONSERVAZIONE DELLE MACCHINE DEGLI UTENSILI, DEL MATERIALE

Quanto affidato all'operaio per lo svolgimento del lavoro (macchine, utensili, parti di ricambio, modelli, disegni, ecc.) dovrà essere usato con la cura e gli accorgimenti tecnici necessari ad evitare rotture e deterioramenti. Per garantire la conservazione del predetto materiale l'operaio dovrà disporre di mezzi adatti, in difetto dei quali egli potrà declinare la propria responsabilità mediante tempestiva comunicazione all'azienda.

Di rotture, guasti e deterioramenti dovuti a colpa o a negligenza, l'operaio potrà essere chiamato a rispondere nei limiti del danno accertato. Parimenti egli risponderà dello smarrimento degli oggetti o del materiale avuto in consegna, sia che lo smarrimento venga constatato durante il periodo di lavoro oppure nel momento della riconsegna in caso di dimissioni o licenziamento.

Gli utensili da impiegare nella lavorazione all'interno della fabbrica devono essere forniti dal datore di lavoro.

Nel caso che avendone ottenuta l'autorizzazione, l'operaio impieghi nell'interno della fabbrica strumenti di sua proprietà, l'azienda dovrà rilasciargli un documento che, elencando il numero e la specie degli strumenti, gli consenta di asportarli quando non esistesse più la necessità di impiegarli ed egli lasciasse il suo posto. Per tali utensili l'operaio ha diritto ad una indennità di consumo.

Delle macchine utensili, strumenti, materiali che gli sono affidati per il suo lavoro l'operaio non potrà fare uso diverso da quello che gli è indicato per l'esecuzione del lavoro stesso.

A maggior ragione egli non potrà asportarli dalla azienda, nè assoggettarli a modifiche e a trasformazioni non esplicitamente autorizzate.

Espressamente vietati, salve le più gravi sanzioni previste dalle leggi, l'asportazione e l'uso per scopi diversi da quelli insiti nel rapporto di lavoro, di modelli, disegni, anche in copia.

Art. 30.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

Il danno che importa risarcimento verificatosi per colpa dell'operaio, non appena venuto a conoscenza del datore di lavoro dovrà da questi essere subito contestato all'operaio che lo ha prodotto, con l'indicazione del relativo importo di cui si chiede il risarcimento. Qualora vi sia contestazione si seguirà la procedura prevista dall'art. 40 (reclami e controversie).

L'importo del risarcimento concordato verrà rimborsato mediante trattenute periodiche in tante rate quante ne occorrono perchè la retribuzione stessa, riferita ad ogni singolo periodo di paga, non risulti ridotta in misura superiore al 10 % del suo importo complessivo, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, nella quale ipotesi si seguono le disposizioni di legge in materia.

Art. 31.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Tanto l'azienda che l'operaio sono tenuti alla osservanza delle norme di legge e delle disposizioni emanate dagli organi competenti relativi alla tutela dell'igiene, alla prevenzione degli infortuni e delle malattie nel campo del lavoro.

Art. 32.

TRASFERTE

I lavoratori che per ragioni di lavoro siano inviati fuori dei limiti del Comune in cui ha sede il laboratorio, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente tra le parti.

Art. 33.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova potrà essere comunicato in qualunque giorno della settimana, con preavviso di sei giorni di durata normale (48 ore). La stessa norma sarà seguita per le dimissioni presentate dal lavoratore.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro per tutto o parte del periodo di preavviso corrispondendogli la intera retribuzione relativa al periodo stesso. Se l'operaio dimissionario non prestasse la sua opera per tutto o parte del periodo di preavviso, l'azienda potrà trattenere dalle sue spettanze, alla cessazione del rapporto, l'equivalente delle ore di lavoro mancanti a completare il preavviso stesso.

Il periodo di preavviso non può coincidere col periodo delle ferie annuali.

Il periodo di preavviso si comprende nel computo inteso a stabilire, a tutti gli effetti, l'anzianità del lavoratore. Ove dopo lo scadere del periodo di preavviso, l'operaio fosse temporaneamente trattenuto dall'azienda, egli avrà diritto ad un ulteriore preavviso di durata normale.

Art. 34.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 37 (licenziamento per mancanze) all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta presso la azienda è dovuta una indennità nella misura di due giorni (pari a 16 ore) di retribuzione di fatto per ogni anno di anzianità maturata fino al 31 dicembre 1957.

Per l'anzianità maturata dopo il 1° gennaio 1958 l'indennità verrà corrisposta nella seguente misura:

per i primi cinque anni di anzianità: tre giorni ogni anno;

per gli anni di anzianità oltre i cinque anni suddetti: quattro giorni per ogni anno.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda per la liquidazione di tale indennità le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi, con esclusione delle frazioni di mese.

Tenuto conto delle particolari esigenze e delle caratteristiche produttive dell'azienda, che possono dare luogo a prestazioni inferiori ad un anno, all'operaio licenziato, ancorchè non abbia maturato l'anno di anzianità, la indennità verrà liquidata in ragione di un dodicesimo per ogni mese di anzianità, qualora l'operaio abbia raggiunto un mese di anzianità.

Per la liquidazione degli operai normalmente retribuiti a cottimo si prende per base il guadagno medio di cottimo realizzato nelle ultime quattro settimane (o due quindicine), restando comunque assicurato all'operaio di cui sopra, ai fini del presente articolo, il minimo di paga base maggiorato del minimo contrattuale di cottimo di cui all'art. 15.

Art. 35.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Al lavoratore dimissionario l'indennità di anzianità prevista dall'art. 34 sarà corrisposta nella misura del 50 % fino a 5 anni compiuti di anzianità, del 75 % da 6 a 10 anni compiuti, e del 100 % oltre i 10 anni.

L'anzidetta indennità sarà integralmente corrisposta, indipendentemente dall'anzianità di servizio, ai lavoratori che si dimetteranno per una delle cause sotto indicate:

1) per aver raggiunto il 60° anno se uomo e il 55° se donna;

2) a seguito di subìto infortunio sul lavoro o malattia professionale;

3) se donna, per contrarre matrimonio, per gravidanza e puerperio;

4) per il trasferimento in altra sede del loro capo famiglia.

Il periodo di apprendistato entrerà nel computo dell'anzianità agli effetti del trattamento sopraindicato, solo quando sia trascorso un anno dalla ultimazione del periodo stesso.

Art. 36.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Intervenendo la morte del lavoratore durante il rapporto di lavoro, tutte le indennità che gli sarebbero spettate, in caso di licenziamento, compresa la indennità sostitutiva del preavviso, i ratei maturati delle ferie annuali e della gratifica natalizia e di eventuali altre spettanze, saranno versate al coniuge, ai figli od ai parenti, secondo le vigenti norme di legge.

Art. 37.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Quando la condotta del lavoratore, nell'interno del laboratorio, risulti censurabile dal punto di vista disciplinare, potranno essere in diversa misura, a seconda della gravità delle infrazioni, adottati nei suoi confronti provvedimenti disciplinari.

Tali provvedimenti, che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obiettiva indicazione, nel senso di garantire, nella adozione della sanzione punitiva, un rapporto quanto più possibile definito tra sanzione e mancanza.

1) L'ammonizione verbale, che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nella osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore, siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonimento scritto, che avrà più specifico carattere ammonitore, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da fare ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino a un importo equivalente a tre ore di paga globale di fatto, oppure, nei casi di maggior gravità o recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

A titolo di indicazione si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro e non giustifichi l'assenza;

b) che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o che lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro, non avendone ottenuta l'autorizzazione dal diretto superiore;

c) che, per negligenza, eseguisca male il lavoro affidatogli;

d) che, nell'interno del laboratorio eseguisca lavoro per suo conto senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;

e) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine o al materiale o ne determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;

f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o irregolare andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;

g) che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo accordo con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (medaglie, schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori e il rispetto dell'orario;

h) che contravvenga al divieto di fumare nell'interno del laboratorio ove esista tale divieto e sia reso noto con appositi cartelli.

L'importo delle multe, ove non sia rivendicato dalla impresa a titolo di risarcimento per danni constatati, dovrà essere devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali dell'azienda o, in mancanza di queste, all'Istituto di Assicurazione Malattie Lavoratori.

3) La particolare gravità o recidività delle mancanze potrà, infine, determinare il licenziamento del lavoratore, nei casi meno gravi con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non della indennità di anzianità e, nei casi più gravi, di ambedue le citate indennità. Si conviene che costituiscono legittimo motivo di licenziamento con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non di anzianità, le mancanze di cui in appresso:

a) assenze ingiustificate per oltre cinque giorni consecutivi, oppure assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni susseguenti a quelli festivi o alle ferie;

b) abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nella esecuzione di lavori o di ordini, che implichino pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;

c) litigi di particolare gravità, o seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;

d) condanna a pena detentiva, comminata con sentenza passata in giudicato, per ragioni non connesse col rapporto di lavoro;

e) in generale la recidività ostinata nelle mancanze che abbiano già dato luogo alle sanzioni previste dal capitolo precedente (multe, sospensioni) o, comunque, abbiano arrecato un danno rilevante all'azienda.

Al licenziamento con perdita dell'indennità di anzianità si farà luogo:

a) in caso di furto, di trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, purchè il fatto sia provato anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'Autorità Giudiziaria. Limitatamente ai modelli e ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;

b) quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisca a produrre per conto di terze persone fuori dal laboratorio articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti nell'azienda;

c) quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'intero del laboratorio per proprio tornaconto, ed introducendo od asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per l'estensione della stessa, recato rilevante nocumento all'azienda;

d) in caso di insubordinazione nei confronti della impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti, o l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti o per la pronta e sincera resipiscenza dell'insubordinato, non abbia nociuto alla disciplina dell'azienda;

e) in generale, quando la gravità della mancanza o delle mancanze, l'esistenza del dolo o del danno rilevante rendano impossibile, per colpa esclusiva dei lavoratori, la prosecuzione del rapporto di lavoro risulti moralmente giustificata, per il complesso dei fatti e delle circostanze, la decadenza del diritto alla indennità di preavviso e di anzianità.

Art. 38.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

La trasformazione della forma costitutiva dell'azienda, la cessazione, il trapasso ad altro proprietario, a qualsaisi titolo, il trasferimento in altra sede della stessa, non risolvono il rapporto di lavoro nè mutano nè modificano lo stato di diritto, disciplinato dalle leggi e dai vigenti contratti di lavoro esistenti tra il datore di lavoro e i lavoratori alle sue dipendenze.

Gli obblighi che incombono al primo si intendono trasferiti automaticamente al cessionario, ove la cessazione del rapporto di lavoro per mutuo accordo non sia intervenuta in precedenza a cura degli aventi obblighi, fatte salve, comunque, le ragioni degli aventi diritto.

Ove la risoluzione del rapporto di lavoro sia determinata dal dissesto o fallimento o cessazione dell'attività dell'azienda, il prestatore d'opera conserva integri i suoi diritti derivanti dal presente contratto e dalle disposizioni generali, maturati nel momento della cessazione della attività aziendale, con tutti i privilegi stabiliti dalla legge, e tutti gli obblighi del datore di lavoro si intendono trasferiti alle eventuali gestioni liquidatrici o al curatore del fallimento.

Al lavoratore competono tutte le indennità del contratto, compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Art. 39.

CERTIFICATI DI LAVORO

L'azienda rilascerà all'operaio, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze dell'azienda e le mansioni da esso esercitate.

Art. 40.

RECLAMI E CONTROVERSIE

I reclami e le controversie interessanti uno o più lavoratori saranno risolti nell'ambito aziendale.

Non intervenendo un accordo, la controversia dovrà essere sottoposta all'esame delle rispettive Associazioni Sindacali per l'espletamento del tentativo di amichevole componimento.

Art. 41.

NORME GENERALI

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni Istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma la inscindibilità di cui sopra le parti, con il presente contratto, non hanno inteso modificare le condizioni sia normative che salariali più favorevoli all'operaio già in atto presso alcune aziende di cui alla premessa del presente contratto. Tali condizioni dovranno essere mantenute in vigore *ad personam*.

Per quanto non risulti regolato dal presente contratto, si applicano le norme di legge.

Art. 42.

DECORRENZA E DURATA DEL PRESENTE CONTRATTO

Il presente contratto entra in vigore a decorrere dal 1° gennaio 1958 ed avrà la validità per due anni. Esso si intenderà automaticamente rinnovato, dopo la sua scadenza, di anno in anno, qualora una delle parti non l'abbia disdettato con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno, entro tre mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sarà sostituito da successivo contratto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 6 MARZO 1958, PER GLI APPRENDISTI DIPENDENTI DALLE IMPRESE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI BERGAMO

Premesso che l'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro che è regolamentato dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, modificata con la legge 8 luglio 1956, n. 706, nonchè del regolamento per l'applicazione delle leggi sull'apprendistato approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1956, n. 1668, le parti convengono quanto segue.

PARTE NORMATIVA

Il contratto collettivo provinciale di lavoro stipulato il 6 marzo 1958 trova la sua applicazione anche per gli apprendisti, ad eccezione degli articoli 3, 8, 18 e 19 che vengono sostituiti come segue:

Art. 1.

PERIODO DI PROVA

Ferme restando le altre condizioni previste dall'art. 3 del contratto provinciale, il periodo massimo di prova degli apprendisti è fissato in mesi due.

Art. 2.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro per l'apprendista non può superare le otto ore giornaliere e le quarantotto ore settimanali.

Le ore destinate all'insegnamento complementare obbligatorio e gratuito — che non potranno superare le tre ore settimanali per un periodo massimo di sette mesi — sono da considerare a tutti gli effetti ore lavorative da retribuire e da computare nell'orario di lavoro.

Possono essere esonerati dall'obbligo della frequenza ai corsi di insegnamento complementare coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 31 del Regolamento di applicazione della legge sull'apprendistato.

Art. 3.

GRATIFICA NATALIZIA

La misura della gratifica natalizia per tutti gli apprendisti di entrambi i gruppi è fissata in ore cento annue e sarà calcolata in base alla ultima retribuzione globale di fatto percepita.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'apprendista spetterà il pagamento della gratifica natalizia in proporzione ai dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai quindici giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Art. 4.

FERIE

La durata delle ferie per gli apprendisti che abbiano almeno un anno di ininterrotta anzianità di servizio presso l'impresa è di:

giorni 30 di calendario se di età inferiore ai 16 anni;

giorni 20 di calendario se di età superiore ai 1' anni.

All'apprendista che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno dodici mesi consecutivi presso l'impresa, di norma spet tano tanti dodicesimi della misura annua quanti son i mesi di servizio prestato, considerando mese inter la frazione di mese superiore ai quindici giorni.

In caso di licenziamento o di dimissioni dell'appren dista spetterà il pagamento delle ferie in proporzion ai dodicesimi maturati.

La frazione del mese superiore ai quindici giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero. Il pe riodo di preavviso non potrà essere considerato pe riodo di ferie. Le ferie sono retribuite con la paga glo bale di fatto.

Le festività intercorrenti nel periodo di ferie non da ranno luogo al prolungamento delle stesse, bensì a previsto trattamento economico.

La rinuncia al godimento reale delle ferie non è am messa.

E' ammesso in casi di particolari esigenze produt tive dell'azienda o su richiesta dell'apprendista il fra zionamento in due periodi del periodo feriale che nor malmente ha carattere continuativo.

Durante la frequenza dei corsi di insegnamento com plementare l'apprendista non può — di massima fruire delle ferie annuali retribuite.

Art. 5.

DURATA DELL'APPRENDISTATO E RETRIBUZIONE

La durata dell'apprendistato e la retribuzione degl apprendisti, tanto per le lavorazioni non in serie ch in serie, sono determinate dalle tabelle *A*) e *B*) che r guardano rispettivamente le imprese del primo e le im prese del secondo gruppo.

La retribuzione degli apprendisti viene calcolata in percentuali progressive secondo l'età al momento dell'assunzione e secondo i semestri del servizio prestato.

I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e purchè si riferiscano alle stesse qualifiche.

Le percentuali anzidette devono calcolarsi sul minimo retributivo contrattuale dell'operaio qualificato superiore ai 20 anni per gli uomini e dell'operaia di seconda categoria superiore ai 20 anni per le donne.

L'anzianità, agli effetti degli scatti, verrà assegnata in relazione all'assunzione secondo quanto segue:

assunti tra il 1° gennaio e il 31 marzo: anzianità dal 1° gennaio precedente;

assunti tra il 1° aprile e il 30 giugno: anzianità dal 1° luglio susseguente;

assunti tra il 1° luglio e il 30 settembre: anzianità dal 1° luglio precedente;

assunti tra il 1° ottobre e il 31 dicembre: anzianità dal 1° gennaio susseguente.

Date le particolari condizioni in cui si svolge il lavoro nelle aziende artigiane le parti, fissando la durata dell'apprendistato, intendono che essa valga anche ai sensi ed agli effetti dell'art. 23 del Regolamento di applicazione della legge vigente sull'apprendistato, quale determinazione del periodo di tempo durante il quale l'apprendista può essere adibito a lavorazioni in serie.

Gli apprendisti che sono in possesso dei particolari titoli di studio di cui all'art. 31 del Regolamento di applicazione della legge sull'apprendistato, e sempre inerenti al settore professionale corrispondente a quello prescelto per l'acquisizione della qualifica avranno diritto ad una riduzione del periodo di apprendistato.

La riduzione si concreta con la maggiorazione di un anno della età effettiva dell'apprendista agli effetti dell'applicazione della tabella salariale.

Bergamo, lì 6 marzo 1958

Unione Provinciale Artigiani

Associazione Provinciale degli Artigiani

Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L.

Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L.

Camera Sindacale Provinciale - U.I.L.

TABELLA SALARIALE A

Imprese del 1° Gruppo ad eccezione dei tipografi, edili con più di sette dipendenti, bottonieri, fornai, trebbiatori e motoaratori

Durata periodo di apprendistato e retribuzione percentuale per semestre.

Età assunzione	Durata del periodo di apprendistato									
	1° semestre	2° semestre	3° semestre	4° semestre	5° semestre	6° semestre	7° semestre	8° semestre	9° semestre	10° semestre
	Percentuali									
Apprendisti:										
14 anni. .	20	25	35	40	50	55	60	65	75	80
15 anni. .	25	30	40	45	55	65	70	75	80	—
16 anni. .	30	35	45	50	60	70	75	80	—	—
17 anni. .	35	40	50	60	70	80	90	—	—	—
18 anni. .	40	50	60	70	80	90	—	—	—	—
19 anni. .	45	60	70	80	90	—	—	—	—	—
Apprendiste:										
14 anni . .	20	30	40	45	55	60	—	—	—	—
15 anni . .	20	30	45	50	55	60	—	—	—	—
16 anni . .	30	40	60	65	75	—	—	—	—	—
17 anni . . .	30	40	60	70	75	—	—	—	—	—
18 nnni . . .	40	50	70	75	—	—	—	—	—	—
19 anni	40	50	80	90	—	—	—	—	—	—

TABELLA SALARIALE *B*

Imprese del 2° Gruppo ad eccezione dei barbieri da uomo e misti, parrucchieri per signora ed affini

Durata periodo di apprendistato e retribuzione percentuale per semestre

Età assunzione	Durata del periodo di apprendistato									
	1° semestre	2° semestre	3° semestre	4° semestre	5° semestre	6° semestre	7° semestre	8° semestre	9° semestre	10° semestre
	Percentuali									
Apprendisti:										
14 anni	20	25	35	40	50	55	60	65	75	80
15 anni	25	30	40	45	55	60	65	70	75	80
16 anni	30	35	45	50	60	65	70	75	80	—
17 anni	35	40	50	55	65	70	75	80	90	—
18 anni	40	45	55	60	70	75	80	90	—	—
19 anni	45	50	60	65	75	80	85	90	—	—
Apprendiste:										
14 anni	20	25	35	40	45	50	55	60	—	—
15 anni	20	30	40	45	55	65	70	75	—	—
16 anni	30	35	45	55	65	70	75	—	—	—
17 anni	30	40	50	60	70	75	90	—	—	—
18 anni	40	45	55	65	80	90	—	—	—	—
19 anni	40	50	60	70	80	90	—	—	—	—

Le retribuzioni risultanti dall'applicazione delle tabelle suddette *A* e *B* sono comprensive della quota normale di caro - pane.

Norma transitoria

L'eventuale maggiore durata del periodo di apprendistato prevista da accordi individuali in atto dovrà essere adeguata alla durata fissata dal presente accordo a datare dall'entrata in vigore dell'accordo stesso.

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO SALARIALE 6 MARZO 1958, PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI BERGAMO

TABELLA « A »

Comprende tutte le categorie di cui alle lettere *a*) e *b*) dell'art. 2 della legge 25 luglio 1956, n. 860, sulla disciplina giuridica delle imprese artigiane e di cui al Contratto collettivo provinciale del 6 marzo 1958, ad eccezione dei tipografi, edili con numero di dipendenti superiore a sette, bottonieri, fornai, trebbiatori e motoaratori.

1) *Operaio specializzato e donna 1ª categoria*:

uomo	L. 165
donna	» 125

2) *Operai qualificati e operaie di 2ª categoria*:

	Uomini	Donne
superiori 20 anni	L. 150	L. 115
18-20 anni	» 127,50	» 90
inferiori 18 anni	» 105	» 75

3) *Manovali specializzati e operaie di 3ª categoria*:

superiori 20 anni	L. 135	L. 110
18-20 anni	» 108	» 85
16-18 anni	» 88	» 70
inferiori 16 anni	» 67,50	» 55

4) *Manovali comuni*:

superiori 20 anni	L. 130	—
18-20 anni	» 104	—
16-18 anni	» 78	—
inferiori 16 anni	» 65	—

PRIMO GRUPPO

Operai specializzati e operaie di 1ª categoria.

Sono operai specializzati e operaie di 1ª categoria gli operai e le operaie qualificati che svolgono mansioni di particolare difficoltà ed importanza, richiedenti una specifica preparazione tecnico-pratica e che compiono a regola d'arte tutti i lavori inerenti alla loro specialità che vengono ad essi affidati.

Operai qualificati e operaie di 2ª categoria.

Sono operai qualificati ed operaie di 2ª categoria gli operai e le operaie che hanno superato il periodo di apprendistato e che eseguono lavori che richiedono una specifica capacità pratica di mestiere.

Manovali specializzati e operaie di 3ª categoria.

Sono manovali specializzati e operaie di 3ª categoria i manovali e le operaie che vengono adibiti a lavori per abilitarsi ai quali non occorre che un breve periodo di pratica o che coadiuvano gli operai delle categorie superiori.

Manovali comuni.

Sono manovali comuni coloro che in genere compiono lavori di pulizia o di trasporto di materiali.

Dichiarazione a verbale

Le paghe della presente tabella assorbiranno fino alla parità le paghe di fatto esistenti. Qualora le paghe di fatto fossero superiori, la parte eccedente i minimi della presente tabella sarà conservata *ad personam*. Si precisa inoltre che le retribuzioni della presente tabella sono comprensive della quota normale di caropane.

Tabella salariale per gli « apprendisti » dipendenti da aziende artigiane che applicano la Tabella « A »

Età dell'apprendista al momento dell'assunzione	Durata del periodo di apprendistato									
	1° semestre	2° semestre	3° semestre	4° semestre	5° semestre	6° semestre	7° semestre	8° semestre	9° semestre	10° semestre
Apprendisti:										
14 anni	30 —	37,50	52,50	60 —	75 —	82,50	90 —	97,50	112,50	120 —
15 anni	37,50	45 —	60 —	67,50	82,50	97,50	105 —	112,50	120 —	—
16 anni	45 —	52,50	67,50	75 —	90 —	105 —	112,50	120 —	—	—
17 anni	52,50	60 —	75 —	90 —	105 —	120 —	135 —	—	—	—
18 anni	60 —	75 —	90 —	105 —	120 —	135 —	—	—	—	—
19 anni	67,50	90 —	105 —	120 —	135 —	—	—	—	—	—
Apprendiste:										
14 anni	23 —	34,50	46 —	51,75	63,25	69 —	—	—	—	—
15 anni	23 —	34,50	51,75	57,50	63,25	69 —	—	—	—	—
16 anni	34,50	46 —	69 —	74,75	86,25	—	—	—	—	—
17 anni	34,50	46 —	69 —	80,50	86,25	—	—	—	—	—
18 anni	46 —	57,50	80,50	86,25	—	—	—	—	—	—
19 anni	46 —	57,50	92 —	103,50	—	—	—	—	—	—

TABELLA « B »

Comprende tutte le categorie di cui alla lettera *c*) dell'art. 2 della legge 25 luglio 1956, n. 860, sulla disciplina giuridica delle imprese artigiane e di cui al Contratto collettivo provinciale del 6 marzo 1958, ad eccezione dei barbieri da uomo e misti e parrucchieri per signora ed affini.

1) *Operai ed operaie di 1ª categoria*:

	Uomini	Donne
oltre i 20 anni	L. 160	L. 120

2) *Operai ed operaie di 2ª categoria*:

oltre i 20 anni	L. 140	L. 110
dai 18 ai 20 anni	» 120	» 85
inferiori ai 18 anni	» 100	» 70

3) *Operai ed operaie comuni*:

oltre i 20 anni	L. 120	L. 100
dai 18 ai 20 anni	» 100	» 80
dai 16 ai 18 anni	» 75	» 65
inferiori ai 16 anni	» 65	» 55

SECONDO GRUPPO

Prima categoria.

Appartengono alla 1ª categoria gli operai e le operaie già qualificati in 2ª categoria che eseguono a regola d'arte tutti i lavori inerenti al mestiere per i quali è necessaria una particolare capacità tecnico-pratica.

Seconda categoria.

Appartengono alla 2ª categoria gli operai e le operaie che hanno superato il periodo di apprendistato e che eseguono lavori richiedenti una specifica capacità pratica.

Operai ed operaie comuni.

Sono operai ed operaie comuni coloro che in genere compiono lavori di pulizia, di trasporto o lavori che non richiedono alcuna pratica, nè alcun periodo di apprendistato.

Dichiarazione a verbale

Le paghe della presente tabella assorbiranno fino alla parità le paghe di fatto esistenti. Qualora le paghe di fatto fossero superiori, la parte eccedente i minimi della presente tabella sarà conservata *ad personam*. Si precisa inoltre che le retribuzioni della presente tabella sono comprensive della quota normale di caro-pane.

Tabella salariale per gli « apprendisti » dipendenti da aziende artigiane che applicano la Tabella « B »

Età dell'apprendista al momento dell'assunzione	Durata del periodo di apprendistato									
	1° semestre	2° semestre	3° semestre	4° semestre	5° semestre	6° semestre	7° semestre	8° semestre	9° semestre	10° semestre
Apprendisti:										
14 anni	28	35	49	56	70	77	84	91	105	112
15 anni	35	42	56	63	77	84	91	98	105	112
16 anni	42	49	63	70	84	91	98	105	112	—
17 anni	49	56	70	77	91	98	105	112	126	—
18 anni	56	63	77	84	98	105	112	126	—	—
19 anni	63	70	84	91	105	112	119	126	—	—
Apprendiste:										
14 anni	22 —	27,50	38,50	44 —	49,50	55 —	60,50	66 —	—	—
15 anni	22 —	33 —	44 —	49,50	60,50	71,50	77 —	82,50	—	—
16 anni	33 —	38,50	49,50	60,50	71,50	77 —	82,50	—	—	—
17 anni	33 —	44 —	55 —	66 —	77 —	82,50	99 —	—	—	—
18 anni	44 —	49,50	60,50	71,50	88 —	99 —	—	—	—	—
19 anni	44 —	55 —	66 —	77 —	88 —	99 —	—	—	—	—

TABELLA SALARIALE PER TIPOGRAFI

Operaio di 1ª categoria	L. 195
Operaio di 2ª categoria	» 170
Operaio di 3ª categoria	» 160
Ausiliario comune sup. ai 20 anni	» 130
Ausiliario comune dai 18 ai 20 anni	» 104
Ausiliario comune dai 16 ai 18 anni	» 78
Ausiliario comune inf. ai 16 anni	» 65
Mettifoglio	L. 140
Operaia di 1ª categoria	» 135
Operaia di 2ª categoria	» 125
Operaia di 3ª categoria	» 115

Operai di 1ª categoria e operaie di 1ª categoria.

Sono i compositori, gli impressori, i legatori e le legatrici, i librai e le libraie che svolgono mansioni di particolare difficoltà ed importanza, richiedenti una

specifica preparazione tecnico-pratica e che compiono a regola d'arte tutti i lavori inerenti alle loro specialità che vengono ad essi affidati.

Operai di 2ª categoria e operaie di 2ª categoria.

Sono i compositori, gli impressori, i legatori e le legatrici, i librai e le libraie che hanno terminato il periodo di permanenza nella 3ª categoria.

La permanenza nella 2ª categoria è fissata in anni due, trascorsi i quali, se riconosciuti idonei al disimpegno delle mansioni previste per la rispettiva qualifica, e sempre che abbiano svolto tali mansioni, acquisteranno il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Operai di 3ª categoria e operaie di 3ª categoria.

Sono i compositori, gli impressori, i legatori e le legatrici, i librai e le libraie che hanno terminato il periodo di apprendistato.

La permanenza nella 3ª categoria è fissata in anni uno, trascorso il quale acquisteranno il diritto al passaggio alla 2ª categoria.

Ausiliari comuni.

Sono gli operai addetti ai lavori di manovalanza comune e di pulizia.

Mettifoglio.

Sono le operaie che, oltre a mettere il foglio in macchina, dovranno eseguire la cucitura dei rulli bagnatori, la lavatura del tessuto gommoso e dei rulli bagnatori.

APPRENDISTATO

La durata dell'apprendistato è fissata in cinque anni per gli uomini e tre anni per le donne.

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscano alle stesse qualifiche.

La retribuzione degli apprendisti viene calcolata in percentuale sulla paga di operaio e di operaia di 3ª categoria nei modi seguenti:

Apprendisti:

Periodo considerato	Percentuale
Durante il 1° semestre	20%
» 2° semestre	25%
» 3° semestre	35%
» 4° semestre	40%
» 5° semestre	50%
» 6° semestre	55%
» 7° semestre	60%
» 8° semestre	70%
» 9° semestre	80%
» 10° semestre	90%

La durata dell'apprendistato verrà ridotta di un anno agli apprendisti delle categorie maschili in possesso di licenza di scuola media inferiore o di scuola di avviamento professionale o di scuola tecnica nel settore professionale grafico o di titolo equipollente.

La riduzione di cui sopra si concreta con l'adozione iniziale della percentuale prevista per il 3° semestre della suddetta tabella.

Tali condizioni saranno applicate anche alle apprendiste quando esse perseguono la qualifica di compositori e di impressori secondo le norme e le condizioni previste dall'art. 17 del Contratto normativo.

Apprendiste:

Periodo considerato	Percentuale
Durante il 1° semestre	30%
» 2° semestre	40%
» 3° semestre	50%
» 4° semestre	60%
» 5° semestre	75%
» 6° semestre	90%

Le percentuali suddette nei riguardi delle mettifoglio saranno riferite alla paga della mettifoglio purchè l'apprendista sia sempre ed esclusivamente adibita alle mansioni di mettifoglio.

Dichiarazione a verbale

Le paghe della presente tabella assorbiranno fino alla parità le paghe di fatto esistenti. Qualora le paghe di fatto fossero superiori, la parte eccedente i minimi della presente tabella sarà conservata *ad personam*. Si precisa inoltre che le retribuzioni della presente tabella sono comprensive della quota normale di caro-pane.

TABELLA SALARIALE PER I DIPENDENTI DA IMPRESE DI TRASPORTI *di cui alla lettera* d) *dell'art. 2 della legge 25 luglio* 1956, *n.* 860.

	9 ore	10 ore
a) autisti conducenti autotreni, ecc.	1550	1621
b) altri autisti, magazzinieri, ecc.	1431	1492
c) motocarristi, stivatori, fattorini presa e consegna, guardiani notturni, ecc.	1365	1421
d) facchini, fattorini, guardiani diurni, stallieri, ecc.	1286	1333
e) personale di custodia alla porta ecc.	1264	1310

SCARTI DI RIDUZIONE

Le paghe per operai inferiori ai 20 anni si ottengono applicando le seguenti riduzioni in percentuale rispetto ai minimi dell'operaio di ogni categoria superiore ai 20 anni.

	Percentuale
dai 18 ai 20 anni	6,60%
dai 16 ai 18 anni	26,20%
inferiori ai 16 anni	48,70%

Personale di officina - Al personale di officina non viaggiante si applicano le paghe della tabella A (1° gruppo).

Dichiarazione a verbale

Le paghe della presente tabella, analogamente a quanto concordato per le paghe della tabella *A*, assorbiranno fino alla parità le paghe di fatto esistenti. Qualora le paghe di fatto fossero superiori, la parte eccedente i minimi della presente tabella sarà conservata *ad personam*. Si precisa inoltre che le retribuzioni della presente tabella sono comprensive della quota normale di caro-pane.

Indennità di trasferta

Con riferimento all'art. 32 del Contratto collettivo di lavoro 6 marzo 1958, di cui la presente tabella salariale è parte integrante, in considerazione delle particolari caratteristiche della categoria dei trasporti, si conviene che il personale viaggiante, comandato a prestare servizio extra-urbano, oltre alla normale retribuzione giornaliera, ha diritto ad una indennità di trasferta nelle seguenti misure:

a) L. 534 per una assenza da 6 a 12 ore;
b) L. 1068 per una assenza da 12 a 18 ore;
c) L. 1602 se l'assenza supera le 18 ore fino alle 24.

Al suddetto personale spetterà inoltre per il lavoro straordinario compiuto e per i periodi di attesa disagiata un compenso forfetario che sarà rispettivamente di:

1) L. 107 per la assenza da 10 a 12 ore;
2) L. 193 per le assenze di cui al comma *b*);
3) L. 267 per le assenze di cui al comma *c*).

I compensi di cui sopra sono comprensivi del disagio per il lavoro notturno effettuato nel periodo dalle ore 22 alle 6 del mattino successivo.

Il personale viaggiante che abbia già prestato la sua giornata lavorativa in sede, e che successivamente sia comandato a servizi extra-urbani, avrà diritto alla normale retribuzione giornaliera per il servizio prestato in sede, e si inizierà per esso dal momento della ripresa del servizio un nuovo periodo lavorativo con decorrenza della retribuzione e del trattamento di trasferta e dei compensi forfettari calcolati come sopra.

Analogamente si procederà nei casi in cui il personale, rientrando in sede da servizi extra-urbani, venga comandato a servizi urbani.

Fermo restando quanto sopra, nel caso di un autista solo, si devono avere nelle 24 ore di servizio extraurbano 12 ore di riposo, compreso il tempo dei pasti; ove l'autista venisse comandato a prestare la sua opera nelle 12 ore di riposo, avrà diritto a percepire tante quote orarie di paga per quante sono le ore di maggior lavoro prestate.

Il personale che compie servizi extra-urbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le 6 ore continuative.

Nell'ipotesi di più servizi extra-urbani, anche intermittenti, di durata ciascuno inferiore a 6 ore, si procederà ai fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di libertà in sede per consumare il pasto e sempre che tale sosta sia contenuta per il pasto meridiano dalle ore 11 alle 15 e per il pasto serale dalle 18 alle 22.

Bergamo, lì 6 marzo 1958

Unione Provinciale Artigiani
Associazione Provinciale degli Artigiani
Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L.
Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L.
Camera Sindacale Provinciale - U.I.L.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 6 MARZO 1958, PER L'APPLICAZIONE DELLE VARIAZIONI DELL'INDICE DEL COSTO DELLA VITA ALLE RETRIBUZIONI DEI DIPENDENTI DALLE IMPRESE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI BERGAMO

Le retribuzioni contenute nelle tabelle salariali vigenti subiranno, a partire dal 1° gennaio 1959, e così dal 1° gennaio di ogni anno successivo, le variazioni dell'indice del costo della vita verificatesi nell'anno precedente.

Tali variazioni, che saranno uguali come numero e valore di punti a quelle che si verificheranno nel settore industriale, si applicheranno alle paghe orarie in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente.

Agli apprendisti si applicheranno, invece, le percentuali stabilite dall'accordo integrativo.

Ciò premesso e convenuto, si stabilisce quanto segue:

1) *Valore dei punti.*

Ogni variazione pari all'1 % dell'indice del costo della vita, corrisponderà in cifra ai seguenti aumenti giornalieri:

Operai tipografi di 1ª categ.	L. 19,30	
Operai specializzati e donne di 1ª cat. e mettifoglio donna	L. 17,93	L. 13,69

Operai qualificati e donne di 2ª categoria:

superiori 20 anni	16,10	12,96
18-20 anni	15,63	10,87
inferiori 18 anni	13,73	9,62

Manovali specializzati e donne di 3ª categoria:

superiori 20 anni	15,24	12,15
18-20 anni	14,23	10,24
16-18 anni	11,23	9,13
inferiori 16 anni	8,84	7,30

Manovali comuni:

superiori 20 anni	14,30	—
18-20 anni	13,36	—
16-18 anni	10,55	—
inferiori 16 anni	7,34	—

I suddetti valori giornalieri sono divisibili per otto quando si devono determinare i corrispondenti valori orari.

2) *Decorrenza.*

Nelle variazioni che saranno applicate dal 1° gennaio 1959 si terrà conto delle variazioni verificatesi a partire dal 1° febbraio 1958 al 31 dicembre 1958.

3) *Applicazione delle variazioni*

Le parti convengono di incontrarsi ogni anno entro il 10 novembre per accertare il numero delle variazioni dell'indice del costo della vita che si saranno verificate nell'anno e per concordare le eventuali nuove tabelle salariali che entreranno in vigore a partire dal 1° gennaio successivo.

Bergamo, 6 marzo 1958

Unione Provinciale Artigiani

Associazione Provinciale degli Artigiani

Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L.

Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L.

Camera Sindacale Provinciale - U.I.L.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 10 NOVEMBRE 1958. PER L APPLICAZIONE DELLE VARIAZIONI DELL'INDICE DEL COSTO DELLA VITA ALLE RETRIBUZIONI DEI DIPENDENTI DALLE IMPRESE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI BERGAMO

In applicazione dell'accordo provinciale 7 maggio 1958 relativo alle variazioni dell'indice del costo della vita, constatato che l'aumento di tale indice verificatosi nel corso del corrente anno 1958 è stato di numero cinque punti, dei quali uno è stato trasferito per una parte di aziende sugli assegni familiari, le Organizzazioni sindacali provinciali convengono che le tabelle salariali da valere a datare dal 1° gennaio 1959 per le aziende artigiane della provincia di Bergamo, di cui al Contratto 6 marzo 1958, saranno aumentate in ragione di quattro punti per le tabelle « A », « Tipografi » e « Dipendenti da imprese di trasporto », e in ragione di cinque punti per la tabella « B ».

Pertanto, tenuto conto degli arrotondamenti concordemente stabiliti, le nuove tabelle, in vigore dal 1° gennaio 1959, saranno le seguenti:

Tabelle salariali in vigore dal 1° gennaio 1959

TABELLA « A »

1) *Operaio specializzato e donna di 1ª categoria*:

Uomini	L. 174
Donne	» 132

2) *Operai qualificati e operaie di 2ª categoria*:

	Uomo Lire	Donna Lire
superiori ai 20 anni	158	122
dai 18 ai 20 anni	135	95
inferiori ai 18 anni	112	80

3) *Manovali specializzati e operaie di 3ª categoria*:

	Uomo Lire	Donna Lire
superiori ai 20 anni	143	116
dai 18 ai 20 anni	115	90
dai 16 ai 18 anni	94	75
inferiori ai 16 anni	72	59

4) *Manovali comuni*:

superiori ai 20 anni	137	—
dai 18 ai 20 anni	111	—
dai 16 ai 18 anni	83	—
inferiori ai 16 anni	69	—

Tabella salariale « A » per gli apprendisti

Durata del periodo di apprendistato e retribuzione per semestre

Età assunzione	Durata del periodo di apprendistato									
	1° semestre	2° semestre	3° semestre	4° semestre	5° semestre	6° semestre	7° semestre	8° semestre	9° semestre	10° semestre
Apprendisti:										
14 anni	32	39	55	63	79	87	95	103	118	126
15 anni	39	47	63	71	87	103	111	118	126	—
16 anni	47	55	71	79	95	111	118	126	—	—
17 anni	55	63	79	95	111	126	142	—	—	—
18 anni	62	79	95	111	126	142	—	—	—	—
19 anni	71	95	111	126	142	—	—	—	—	—
Apprendiste:										
14 anni	24	37	49	55	67	73	—	—	—	—
15 anni	24	37	55	61	67	73	—	—	—	—
16 anni	37	49	73	79	91	—	—	—	—	—
17 anni	37	49	73	85	91	—	—	—	—	—
18 anni	49	61	85	91	—	—	—	—	—	—
19 anni	49	61	98	110	—	—	—	—	—	—

TABELLA « B »

	Uomini Lire	Donne Lire
1) *Operaio ed operaia di prima categoria*	171	129
2) *Operaio ed operaia di seconda categ.*	150	118
dai 18 ai 20 anni	130	92
inferiori ai 18 anni	109	76

3) *Operaio ed operaia di terza categoria*:

	Uomini Lire	Donne Lire
superiori ai 20 anni	129	108
dai 18 ai 20 anni	108	86
dai 16 ai 18 anni	82	71
inferiori ai 16 anni	70	60

Tabella salariale « B » per gli apprendisti

Durata del periodo di apprendistato e retribuzione per semestre

Età assunzione	Durata del periodo di apprendistato									
	1° semestre	2° semestre	3° semestre	4° semestre	5° semestre	6° semestre	7° semestre	8° semestre	9° semestre	10° semestre
Apprendisti:										
14 anni	30	37	52	60	75	82	90	97	112	120
15 anni	37	45	60	67	82	90	97	105	112	120
16 anni	45	52	67	75	90	97	105	112	120	—
17 anni	52	60	75	82	97	105	112	120	135	—
18 anni	60	67	82	90	105	112	120	135	—	—
19 anni	67	75	90	97	112	120	127	135	—	—
Apprendiste:										
14 anni	24	29	41	47	53	59	65	71	—	—
15 anni	24	35	47	53	65	77	83	88	—	—
16 anni	35	41	53	65	77	83	88	—	—	—
17 anni	35	47	59	71	83	88	106	—	—	—
18 anni	47	53	65	77	94	106	—	—	—	—
19 anni	47	59	71	83	94	106	—	—	—	—

TABELLA per i dipendenti da imprese di trasporto

	9 ore	10 ore
1) Autisti, conducenti autotreni, ecc. .	1622	1693
2) Altri autisti, magazzinieri, ecc. . .	1495	1556
3) Motocarristi, stivatori, fattorini presa e consegna, guardiani notturni .	1426	1482
4) Facchini, fattorini, guardiani diurni	1343	1390
5) Personale di custodia alla porta, ecc.	1321	1367

TABELLA TIPOGRAFI

	Uomini	Donne
1) *Operaio di prima categoria* . . .	205	—
2) *Operaio di seconda categoria* . . .	179	—
3) *Operaio di terza categoria*	168	—

4) *Ausiliario comune*:

	Uomini Lire	Donne Lire
superiori ai 20 anni	137	—
dai 18 ai 20 anni	111	—
dai 16 ai 18 anni	83	—
inferiori ai 16 anni	69	—
5) *Mettifoglio*	—	147
6) *Operaia di prima categoria*	—	142
7) *Operaia di seconda categoria* . . .	—	131
8) *Operaia di terza categoria*	—	121

Tabella salariale per tipografi apprendisti

Durata del periodo di apprendistato e retribuzione per semestre

Categoria	Durata del periodo di apprendistato									
	1° semestre	2° semestre	3° semestre	4° semestre	5° semestre	6° semestre	7° semestre	8° semestre	9° semestre	10° semestre
Apprendisti	34	42	59	67	84	92	101	118	134	151
Apprendiste	36	48	60	73	91	109	—	—	—	—
Apprendiste mettifoglio .	44	59	73	88	110	132	—	—	—	—

Bergamo, 10 novembre 1958

Unione Provinciale Artigiani
Associazione Provinciale degli Artigiani

Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L.
Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L.
Camera Sindacale Provinciale - U.I.L.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 31 OTTOBRE 1955, PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI COMO

L'anno 1955 il giorno 31 del mese di ottobre, presso l'UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO E DELLA MASSIMA OCCUPAZIONE di Como, alla presenza del direttore avvocato *Marco Giuseppe Treves*, assistito dal capo servizio rapporti di lavoro sig. *Pietro Castronovo*,

t r a

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE ARTIGIANATO COMASCO di Como, rappresentata dal presidente sig. *Giovanni Bari*, assistito dal segretario dott. *Giorgio Toffetti*;

l'ASSOCIAZIONE SINDACALE PROVINCIALE ARTIGIANA di Como rappresentata dal presidente sig. *Alberto Guzzetti*, assistito dal segretario sig. *Giacomo Corti*;

l'UNIONE ARTIGIANI E CETI MEDI PRODUTTIVI di Lecco e Circondario rappresentata dal presidente sig. *Edgardo Marai*, assistito dal segretario sig. *Taroni* perito agrario *Jcaro*,

e

l'UNIONE PROVINCIALE SINDACATI LAVORATORI di Como rappresentata dal segretario generale dott. *Pasquale Valsecchi*, assistito dall'avv. *Paolo Sala* e sig. *Alfonso Gagliardi*;

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Como, rappresentata dal segretario responsabile on. *Gabriele Invernizzi*, assistito dai signori *Mario Brambilla* e *Ivan Poli*;

l'UNIONE SINDACALE LAVORATORI di Lecco e Circondario rappresentata dal segretario sig. *Giuseppe Butta*, assistito dai signori dott. *Renato Carpani* e *Luigi Pirola*;

la CAMERA DEL LAVORO di Lecco e Circondario, rappresentata dal segretario responsabile sig. *Pio Galli*, assistito dal segretario *Corti Italo*,

viene stipulato il presente Contratto di lavoro da valere in tutto il territorio della provincia di Como per le aziende artigiane ed i prestatori d'opera addetti alle stesse.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione del prestatore d'opera è regolata dalla legge sull'avviamento al lavoro e più precisamente dalle norme sul collocamento

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione del prestatore d'opera è sempre fatta per un periodo di prova di una settimana lavorativa prorogabile fino ad un massimo di giorni 12 lavorativi per accordo diretto fra le parti.

Durante il periodo di prova è possibile la risoluzione del rapporto di lavoro, per volontà di una delle parti con il solo pagamento delle ore effettivamente compiute.

Trascorso il periodo di prova il prestatore d'opera si intende assunto alle condizioni stabilite dal presente contratto.

Art. 3.

QUALIFICHE DEL PRESTATORE D'OPERA

Lo specializzato è il prestatore d'opera che conoscendo perfettamente il mestiere ed essendo in grado di interpretarlo eseguisce qualsiasi lavoro affidatogli a regola d'arte senza bisogno di speciale guida o vigilanza.

Il qualificato è il prestatore d'opera che sa eseguire a regola d'arte qualsiasi lavoro sotto la guida tecnico pratica dell'artigiano e del prestatore d'opera specializzato.

Il comune è il prestatore d'opera che eseguisce i lavori materiali e che comunque non richiedono competenze specifiche.

Il garzone a differenza dell'apprendista è il prestatore d'opera che esercita mansioni di aiuto all'artigiano e ad altro lavoratore specializzato o qualificato.

Art. 4.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è fissato in otto ore giornaliere e 48 ore settimanali.

E' ammesso il recupero a retribuzione normale delle ore di lavoro perdute per cause di forza maggiore, purchè esso avvenga entro i trenta giorni immediatamente successivi a quelli dell'avvenuta interruzione.

Art. 5.

RIPOSO SETTIMANALE

Il prestatore d'opera ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica e salvo le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge.

Per alcune categorie la prestazione nella domenica dà diritto al riposo settimanale in altro giorno da concordarsi fra le parti.

Art. 6

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' da considerarsi lavoro straordinario quello compiuto dopo le otto ore giornaliere.

E' da considerarsi lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 7.

E' da considerarsi lavoro festivo quello effettuato di domenica o nei giorni concordati a riposo compensativo o nelle giornate festive (nazionali ed infrasettimanali).

Il prestatore d'opera non potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo nei limiti previsti dalla legge, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Le percentuali di maggiorazione da calcolarsi sulla retribuzione conglobata sono stabilite come segue:

a) lavoro straordinario diurno . . . . . 15 %
b) lavoro straordinario notturno . . . . 25 %
c) lavoro straordinario festivo . . . . . 25 %

Art. 7.

FERIE

Il prestatore d'opera ha diritto, dopo il primo anno di anzianità, ad un periodo di ferie annuali retribuite di giorni nove.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo, salvo diverso accordo tra le parti interessate.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze della bottega. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, al prestatore d'opera che non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie verrà corrisposto l'importo di tanti dodicesimi della retribuzione per il periodo di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Non sono considerate le frazioni di mese inferiore ai quindici giorni.

Art. 8.

FESTIVITÀ NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

Per le festività nazionali ed infrasettimanali si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 9.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del Santo Natale al prestatore d'opera verrà corrisposta la seguente gratifica: ore 200 di salario globale di fatto.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro o di cessazione nel corso dell'anno, saranno corrisposti al prestatore d'opera tanti dodicesimi di detta gratifica per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

Non sono considerate le frazioni di mese inferiori ai quindici giorni.

Art. 10.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio il prestatore d'opera ha diritto a sette giorni (ore 56) lavorative retribuite di congedo matrimoniale.

Il prestatore d'opera è tenuto a presentare il certificato di matrimonio.

Art. 11

MATERNITÀ

In caso di maternità valgono le norme di legge.

Art. 12.

TRASFERTE

Al prestatore d'opera che viene inviato a prestare la sua opera fuori, oltre la distanza di chilometri cinque, dal territorio comunale, sede della ditta, competerà:

a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute con i normali mezzi di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio nei limiti normali;

c) le ore di viaggio saranno considerate ore lavorative e come tali retribuite.

Tali ore non possono però, essere considerate straordinarie.

Art. 13.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

a) Chiamata alle armi. In caso di chiamata alle armi per servizio di leva l'artigiano ha l'obbligo di conservare il posto al prestatore d'opera, il quale dovrà ripresentarsi al lavoro entro e non oltre i trenta giorni dal congedo.

Durante tale periodo non maturerà alcuna indennità.

b) Richiamo alle armi. In caso di richiamo alle armi valgono le disposizioni di legge in merito.

Art. 14.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONE

Il licenziamento del prestatore d'opera non in prova o le sue dimissioni potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di sei giorni lavorativi (ore 48).

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza del predetto termine deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione, per il periodo di mancato preavviso.

L'artigiano può esonerare il prestatore d'opera da preavviso, corrispondendo la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Il preavviso non può coincidere con il periodo di ferie nè con il periodo di malattia o infortunio.

Art. 15.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni del prestatore d'opera alle norme del presente contratto ed a quelle aziendali potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) richiamo verbale;

b) multa sino al massimo di ore tre di paga di fatto;

c) sospensione dal lavoro sino ad un massimo di tre giorni.

Qualora la mancanza sia grave, dovuta ad insubordinazione o sottrazione di sistema di lavorazione o prestazione di lavoro presso altre imprese o imprenditori concorrenti o di pertinenza dell'azienda, si darà luogo al licenziamento in tronco.

Art. 16.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Al prestatore d'opera licenziato non ai sensi dell'art. 15 ultimo comma, compete una indennità di anzianità pari a giorni 2 (ore 16) di paga di fatto, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda.

Art. 17.

INDENNITÀ DI DIMISSIONI

Nulla è dovuto al prestatore d'opera dimissionario salvo i casi di giusta causa e precisamente: invalidità, malattia, infortunio sul lavoro, matrimonio, trasferimento o raggiunti limiti di età nei quali casi competono le indennità di cui all'art. 16.

Art. 18.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Per le indennità in caso di morte si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 2122 Codice civile.

Art. 19.

RECLAMO E CONTROVERSIE

Fermo restando le possibilità di accordo diretto con le parti interessate, per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie saranno deferite alle rispettive Organizzazioni sindacali.

Art. 20.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia il prestatore d'opera deve far pervenire all'azienda il regolare certificato medico entro tre giorni dall'inizio dell'assenza, salvo giustificato impedimento.

Art. 21.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti con il presente contratto non hanno inteso annullare o sostituire le condizioni più favorevoli in atto, le quali continueranno ad essere mantenute.

Art. 22.

APPRENDISTATO

Per quanto riguarda la regolamentazione del rapporto di lavoro valgono le norme della legge apposita. Fanno parte integrante del presente contratto le tabelle allegate per la durata dell'apprendistato e relative retribuzioni.

Art. 23.

SCALA MOBILE

All'entrata in vigore del presente contratto l'indennità di contingenza è compresa nelle allegate tabelle salariali.

Per quanto riguarda i futuri aumenti dell'indice nazionale ed eventuali diminuzioni gli stessi saranno applicati alle tabelle contrattuali.

Al verificarsi delle eventuali variazioni, le parti, qui firmatarie, si incontreranno per l'aggiornamento delle tabelle.

Art. 24.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico dei prestatori d'opera è quello previsto dalle tabelle allegate che sono comprensive della paga base, dell'indennità di caropane e di mensa.

Art. 25.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto di lavoro decorre dal 1° gennaio 1956 ed avrà durata fino al 31 dicembre 1956, intendendosi tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdetto, con lettera raccomandata, da una delle parti almeno due mesi prima della scadenza.

Allegato *A*

Tabelle minime salariali orarie per i dipendenti dell'artigianato

Uomini:

specializzato . . . . L. 170

Qualificato:

superiore ai 20 anni	L.	156
dai 18 ai 20 anni	»	150
dai 16 ai 18 anni	»	136

Comune e garzone:

superiore ai 20 anni	L.	150
dai 18 ai 20 anni	»	138
dai 16 ai 18 anni	»	110
dai 15 ai 16 anni	»	75
inferiore ai 15 anni	»	50

Donne:

1ª categoria (provetta):

superiore ai 20 anni	L.	133
dai 18 ai 20 anni	»	111

2ª categoria (qualificata):

superiore ai 20 anni	L.	126
dai 18 ai 20 anni	»	105
dai 16 ai 18 anni	»	93
dai 15 ai 16 anni	»	73
inferiore ai 15 anni	»	48

La presente tabella salariale mimina oraria si intende valevole per gli apprendisti di prima assunzione di età inferiore ai 16 anni.

	Uomini Lire	Donne Lire
Primo semestre	20	18
Secondo semestre	30	26
Terzo semestre	50	41
Quarto semestre	65	57
Terzo anno	90	79
Quarto anno	110	97
Quinto anno	130	115

Per gli apprendisti di prima assunzione superiore ai 16 anni e che abbiano frequentato scuole professionali o similari si applica la presente tabella.

	Uomini Lire	Donne Lire
Primo semestre	23	21
Secondo semestre	35	30
Terzo semestre	58	51
Quarto semestre	75	66
Terzo anno	90	79
Quarto anno	110	97
Quinto anno	130	115

Gli apprendisti provenienti da scuole professionali o tecniche dopo il terzo anno di apprendistato potranno chiedere la prova di idoneità e se essa sarà favorevole acquistare la qualifica di prestatore d'opera qualificato.

Visti il contratto e le tabelle che precedono.
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 9 MAGGIO 1956, PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI COMO

L'anno 1956 il giorno 9 del mese di maggio presso l'UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO E DELLA MASSIMA OCCUPAZIONE di Como, sotto la presidenza del direttore avv. *Marco Giuseppe Treves*, assistito dal sig. *Pietro Castronovo;*

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE ARTIGIANATO COMASCO di Como, rappresentata dal sig. dott. *Giorgio Toffetti;*

l'ASSOCIAZIONE SINDACALE PROVINCIALE ARTIGIANA di Como rappresentata dal sig. *Corti Giacomo;*

l'UNIONE ARTIGIANI E CETI MEDI PRODUTTIVI di Lecco e circondario, rappresentata dal sig. perito agrario *Icaro Taroni,*

e

l'UNIONE PROVINCIALE SINDACATI LAVORATORI di Como rappresentata dal sig. *Alfonso Gagliardi;*

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI Como, rappresentata dal sig. *Mario Brambilla;*

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Lecco, rappresentata dal sig. *Italo Corti;*

viene stabilito quanto appresso:

Le parti aderendo al disposto previsto dall'art. 23 del contratto in vigore, per i dipendenti da aziende artigiane, aggiornano le relative tabelle salariali orario nella seguente misura:

Uomini:

specializzato	L.	170+3 —
Qualificato:		
superiore ai 20 anni	L.	156+3 —
dai 18 ai 20 anni	»	150+2,50
dai 16 ai 18 anni	»	136+2,50

Donne:

1ª categoria (provetta):		
superiore ai 20 anni	L.	133+2,50
dai 18 ai 20 anni	»	111+2 —
Comune e garzone:		
superiore ai 20 anni	L.	150+2,50
dai 18 ai 20 anni	»	138+2,50
dai 16 ai 18 anni	»	110+2 —
dai 15 ai 16 anni	»	75+2 —
inferiore ai 15 anni	»	50+2 —
2ª categoria (qualificato):		
superiore ai 20 anni	L.	126+2 —
dai 18 ai 20 anni	»	105+2 —
dai 16 ai 18 anni	»	93+1,50
dai 15 ai 16 anni	»	73+1,50
inferiore ai 15 anni	»	48+1,50

APPRENDISTI (Tabelle allegate *B* e *C*)

Uomini:

Dal primo semestre al terzo anno L. 2 orarie in più.
Quarto e quinto anno L. 2,50 orarie in più.

Donne:

Dal primo semestre al terzo anno L. 1,50 orarie in più.
Quarto e quinto anno L. 2 orarie in più.

Le parti, inoltre, si impegnano ad elaborare le condizioni e norme che regolano l'istituto della contingenza del settore artigianale, obbligandosi con la firma del presente, a formulare proposte all'Ufficio Provinciale del Lavoro di Como, al fine di stabilire il valore del punto in riferimento alle qualifiche dei prestatori di opera, tenuto conto che le paghe esposte nell'allegato *A* e *B* del contratto di categoria sono comprensive della paga base, contingenza alla data 1° gennaio 1956, mensa e caro-pane.

A transazione per il mese di aprile c. a. verranno corrisposte somme « una tantum » pari a L. 500 per uomini e donne di età superiore agli anni 18 e L. 300 per gli altri, indipendentemente dalla qualifica.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 18 GIUGNO 1956, PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI COMO

L'anno 1956 il giorno 18 del mese di giugno presso la sede dell'UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO E DELLA MASSIMA OCCUPAZIONE di Como, sono presenti i seguenti signori:

dott. *Giorgio Toffetti* per l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE ARTIGIANATO COMASCO di Como;

sig. *Giacomo Corti* per l'A.S.P.A. di Como;

sig. *Taroni* perito agrario *Icaro*, per l'UNIONE ARTIGIANI E CETI MEDI PRODUTTIVI di Lecco;

sig. *Alfonso Gagliardi*, per l'UNIONE PROVINCIALE SINDACATI LAVORATORI di Como;

sig. *Mario Brambilla*, per la CAMERA DEL LAVORO di Como;

sig. *Italo Corti*, per la CAMERA DEL LAVORO di Lecco;

per concordare un ulteriore aumento delle tabelle salariali del settore artigiano.

Il rappresentante dell'Artigianato provinciale avanza una formula ai fini della applicazione delle eventuali variazioni dell'indice del costo della vita ai sensi dell'art. 23 del contratto di categoria ed ai sensi dell'ultimo comma del verbale precedente. Detta formula non viene presa in esame dai rappresentanti dei lavoratori. A conclusione della ampia e cordiale discussione viene stabilito quanto appresso:

Le tabelle salariali vengono così aggiornate a decorrere dal 1° giugno c.a. e fino a tutto il 31 dicembre 1956:

Uomini:

specializzato . . . . L. 179 —

Qualificato:

superiore ai 20 anni . . . . L. 165 —
dai 18 ai 20 anni . . . . » 157,50
dai 16 ai 18 anni . . . . » 143,50

Donne:

1ª *categoria* (provetta):

superiore ai 20 anni . . . . . . L. 140,50
dai 18 ai 20 anni . . . . » 117 —

Comune e garzone:

superiore ai 20 anni . . . . L. 157,50
dai 18 ai 20 anni . . . . » 145,50
dai 16 ai 18 anni . . . . » 116 —
dai 15 ai 16 anni . . . . » 81 —
inferiore ai 15 anni . . . . » 56 —

2ª *categoria* (qualificato):

superiore ai 20 anni . . . . L. 132 —
dai 18 ai 20 anni . . . . » 111 —
dai 16 ai 18 anni . . . . » 97,50
dai 15 ai 16 anni . . . . » 77,50
inferiore ai 15 anni . . . . » 52,50

Apprendisti (tabelle allegate *B* e *C* del contratto di categoria).

Uomini:

Dal primo semestre al terzo anno L. 6 in più, quarto e quinto anno L. 7,50 in più.

Donne:

Dal primo semestre al terzo anno L. 4,50 in più; quarto e quinto anno L. 6 orarie in più.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 18 FEBBRAIO 1949, PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE MOLITORIE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI CREMONA

L'anno 1949, il giorno 18 febbraio, in Cremona

tra

la COMUNITÀ PROVINCIALE ARTIGIANI MUGNAI, rappresentata dal sig. *Pirini Rosolino*, di Paderno Ossolaro, in rappresentanza del capo-comunità provinciale sig. *Camillo Denti*, assistito dal segretario provinciale della ASSOCIAZIONE ARTIGIANI sig. *Giuseppe Guarini*

e

la CAMERA DEL LAVORO della provincia di Cremona rappresentata dal sig. *Carlo Ghisolfi* e l'UNIONE PROVINCIALE DEI SINDACATI LIBERI rappresentata dal sig. *Amos Zanibelli*

è stato stipulato il presente Contratto integrativo provinciale da valere per i dipendenti delle Aziende molitorie artigiane della provincia di Cremona per integrazione del Contratto nazionale collettivo di lavoro per la disciplina dei rapporti tra le aziende molitorie artigiane ed i loro dipendenti, stipulato in Roma il 27 dicembre 1948.

Art. 1.

La determinazione delle categorie e delle paghe orarie dei dipendenti delle aziende molitorie artigiane della provincia di Cremona è la seguente con decorrenza 15 febbraio 1949:

1) operai specializzati: cilindristi e rabbigliatori di macine a grano: L. 47,05;
2) operai qualificati: addetti alle macchine in genere: L. 42,45;
3) manovali: manovalanza in genere e facchini nell'ambito dell'azienda: L. 40,05;
4) aiutanti manovali: dai 14 ai 17 anni: L. 27,30.

Art. 2.

Laddove tradizionalmente viene corrisposto al dipendente vitto ed alloggio, oppure un solo pasto giornaliero, le parti interessate stipuleranno particolari accordi con i quali vengono apportate adeguate riduzioni percentuali sulla indennità di contingenza.

Art. 3.

Festività infrasettimanali stabilite per i dipendenti dei molini a cilindri sono le seguenti:

1) 19 marzo: San Giuseppe;
2) 16 giugno: Corpus Domini;
3) 29 giugno: SS. Pietro e Paolo;
4) 18 aprile: lunedì di Pasqua;
5) 15 agosto: Assunzione;
6) Patrono locale;
7) 1° novembre: Ognissanti;
8) 26 dicembre: Santo Stefano.

Le festitvità infrasettimanali stabilite per i dipendenti dei molini a palmenti sono le seguenti:

1) 19 marzo: San Giuseppe;
2) 16 giugno: Corpus Domini;
3) 29 giugno: SS. Pietro e Paolo;
4) 15 agosto: Assunzione;
5) Patrono locale;
6) 26 dicembre: Santo Stefano.

Art. 4.

Il presente Contratto integrativo provinciale ha la stessa scadenza e le stesse modalità di disdetta stabilite per il Contratto nazionale.

Art. 5.

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme del relativo Contratto nazionale e degli accordi interconfederali.

Art. 6.

Qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti Associazioni sindacali degli artigiani e dei lavoratori.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 11 LUGLIO 1949, PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DI FOTOGRAFIA E FOTOCERAMICA DELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì, 11 luglio 1949. In Milano presso l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI ARTIGIANI,

tra la categoria dell'ARTE DEI FOTOGRAFI E FOTOCERAMISTI della provincia di Milano dell'UNIONE ARTIGIANI rappresentata dai signori *Fogna Luigi, Ancilotti Carlo, Frattini Alberto, Coppini Eugenio, Minola D.* e la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEI POLIGRAFICI E CARTAI della provincia di Milano rappresentata dai signori segretari: *Arnaldo Discacciati, Vai Giuseppe, Lina Garanzini* e dai lavoratori *Francesco Ragni, Renato Zannini* e *Ada Tallini* è stato stipulato il presente contratto collettivo normativo di lavoro per i dipendenti dalle Aziende artigiane esercenti l'Industria fotografica e fotoceramica in Milano e Provincia.

PARTE PRIMA

NORME GENERALI

Art. 1.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto collettivo di lavoro ha decorrenza dal 1° gennaio 1949 per la parte normativa ed avrà la durata di un anno rinnovabile tacitamente di anno in anno, salvo disdetta di una delle due parti stipulanti da comunicarsi all'altra parte 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con R.R.

Art. 2.

NOMENCLATURA

Agli effetti della interpretazione e della applicazione del presente contratto la dizione « Lavoratore » si intende indicativa delle categorie impiegati e operai.

Per le clausole interessanti una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate di impiegato e di operaio. Le dizioni stipendio, salario, retribuzione devono essere intese come segue:

stipendio e il salario, è il corrispettivo dato all'impiegato o all'operaio per la sua prestazione d'opera alle norme delle tariffe contrattuali;

retribuzione, è quanto complessivamente percepito dall'impiegato o dall'operaio per la sua prestazione, tanto in base al presente contratto, quanto in base a norme legislative o interconfederali.

Art. 3.

REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Art. 4.

DOCUMENTI

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti personali:

1) libretto di lavoro;
2) tessera o libretto di assicurazione, in quanto ne sia in possesso;
3) stato di famiglia (per i capi famiglia);
4) carta d'identità o documento equipollente;
5) eventuale titolo di studio.

Il datore di lavoro potrà chiedere i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti a quelle risultanti dalle registrazioni del libretto di lavoro sempre che il lavoratore ne sia in possesso.

Il lavoratore dovrà comunicare alla direzione della azienda eventuali cambiamenti di domicilio.

Art. 5.

PASSAGGIO DI QUALIFICA DA OPERAIO A INTERMEDIO O A IMPIEGATO E DA INTERMEDIO A IMPIEGATO

a) passaggio da operaio a intermedio (da concordare);

b) passaggio da operaio a impiegato.

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, col riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e delle indennità di anzianità, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a 1/5 dell'anzianità come operaio.

Art. 6.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicureranno l'incolumità e la salubrità del lavoratore, l'igiene dell'ambiente, curandone l'areazione, la pulizia, l'illuminazione e ove possibile il riscaldamento e ciò ai sensi di legge.

Per i lavoratori a contatto con sostanze grasse e coloranti la direzione dovrà procurare per la pulizia delle mani detersivi idonei.

Art. 7.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità e si impegnano a dare impulso all'istruzione professionale come mezzo necessario ad affinare le capacità tecniche dei lavoratori e per migliorare ed aumentare il loro rendimento nella produzione.

Art. 8.

LICENZIAMENTO

Per i criteri in materia di licenziamento collettivi e individuali valgono gli accordi interconfederali.

Art. 9.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso debbono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivono a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima, ai sensi dell'art. 2122 del Codice civile.

Art. 10.

LE CONTROVERSIE

Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la Direzione della azienda tramite il delegato d'azienda verranno sottoposte all'esame delle competenti Organizzazioni fermo restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Art. 11.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute.

Art. 12.

NORME COMPLEMENTARI

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

PARTE SECONDA

NORME OPERAI

Art. 1.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del sanitario fiduciario dell'azienda prima della assunzione in servizio e durante il rapporto di lavoro quando se ne presenti l'opportunità in relazione ad eventuali periodi di contagio.

Egualmente potrà essere sottoposto a visita medica allorquando l'operaio contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni, o ad espletarne altre che ritenga incompatibili per la maggiore gravosità, con la propria idoneità fisica.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie.

Art. 2.

ASSUNZIONE APPRENDISTI

Non possono essere assunti in qualità di apprendisti i giovani di ambo i sessi che non abbiano compiuto il 14° anno di età e che non siano in possesso dei prescritti documenti di lavoro.

Il libretto di lavoro fa fede per il tirocinio compiuto dall'apprendista presso altre ditte e per la sua specializzazione.

Art. 3.

AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli, sono regolati dalle disposizioni di legge e da eventuali accordi interconfederali.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'operaio di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova, durante il quale è reciproco il diritto di risoluzione del rapporto di lavoro con il solo pagamento della retribuzione per il tempo in cui il lavoro è stato prestato, ed in base alle retribuzioni stabilite per la categoria nella quale ha prestato la sua opera, sempre che non sia stata precedentemente concordata in misura superiore.

Il servizio prestato durante il periodo di prova, in caso di conferma, va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

Il periodo di prova non potrà essere superiore a due settimane, salvo che per la 1ª categoria uomini, per la quale la prova potrà protrarsi sino a tre settimane.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano anche durante il periodo di prova, ai sensi delle leggi relative.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è regolato secondo le norme di legge o dagli eventuali accordi interconfederali.

Per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, l'orario normale non potrà, in ogni caso, superare le 10 ore giornaliere.

L'interruzione per la refezione meridiana deve essere compresa fra le ore 12 e le 14, deve avere carattere di continuità e non può essere inferiore a mezz'ora.

Qualora il lavoro si svolga senza la suddetta interruzione, la prestazione non potrà superare le 7 ore giornaliere.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre le 8 ore giornaliere o 48 settimanali, salvo per i lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, per i quali è considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 10 ore.

Le prestazioni di lavoro straordinario debbono essere possibilmente preavvisate il giorno prima e devono essere ripartite il più uniformemente possibile tra tutto il personale della categoria in cui si rendono necessarie e non possono superare il limite previsto dalla legge.

E' considerato lavoro notturno quello compreso fra le ore 21 e le ore 7.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica, salvo per quelle particolari mansioni (guardiani, custodi, portieri, ecc. ecc.) per le quali, ai sensi di legge, è consentita la prestazione domenicale con riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Per questi ultimi, è considerato lavoro festivo quello compiuto in giorni di riposo compensativo.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo, sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione:

lavoro straordinario feriale 25 %;
lavoro notturno 50 %;
lavoro festivo 50 %.

Lavoro straordinario non collegato con l'orario normale:

se diurno, 30 % con minimo di 2 ore di retribuzione;
se notturno [illegible] % con minimo di 3 ore di retribuzione.

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 7.

INTERRUZIONE DI LAVORO

In caso di interruzione temporanea di lavoro per cause di forza maggiore verificatesi dopo l'inizio del lavoro, all'operaio sarà corrisposta la normale retribuzione limitatamente alla giornata in corso. E' in facoltà dell'azienda il recupero delle ore perse.

Art. 8.

RECUPERI

Il recupero dovrà essere effettuato in un periodo da stabilirsi di comune accordo tra le parti interessate.

Indipendentemente dal recupero resta fermo in ogni caso per la prima giornata di interruzione il trattamento economico previsto dall'articolo precedente.

Art. 9.

FESTIVITÀ NAZIONALI E GIORNI FESTIVI

Sono considerate festività nazionali quelle dichiarate tali dalle disposizioni di legge.

Dette festività saranno retribuite ancorchè non vi sia prestazione di lavoro con la retribuzione normale.

Le festività nazionali debbono essere retribuite anche se cadono di domenica. Il lavoro eventualmente prestato nelle festitvità nazionali dà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, alla retribuzione correlativa alle ore di lavoro eseguite maggiorate del 50 %.

Inoltre sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche, i seguenti:

1° gennaio: Capodanno;
6 gennaio: Epifania;
19 marzo: San Giuseppe;
Ascensione;
Corpus Domini;
29 giugno: SS. Pietro e Paolo;
15 agosto: Assunzione;
1° novembre: tutti i Santi;
8 dicembre: Immacolata Concezione;
25 dicembre: Santo Natale;
26 dicembre: Santo Stefano;
Lunedì di Pasqua;
La ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Localmente o aziendalmente potrà sostituirsi la giornata di Santo Stefano con altra giornata.

Le festività di cui all'elenco sopra riportato qualora non cadono in domenica danno diritto alla normale retribuzione ancorchè non vi sia prestazione di lavoro, quale cioè sarebbe stata corrisposta secondo l'orario normale giornaliero dell'azienda.

In caso di prestazione di lavoro sarà corrisposta, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione per le ore lavorate senza maggiorazione di festivo.

Verrà concesso ugualmente il trattamento di cui sopra agli operai assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide di regola con la domenica salvo le eccezioni o deroghe consentite dalla legge (guardiani, custodi, portieri).

Art. 11.

FERIE

L'operaio che abbia un'anzianità di dodici mesi consecutivi presso la stessa azienda, ha diritto ad ogni anno ad un periodo di ferie di 12 giorni lavorativi di retribuzione normale.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni all'operaio che ha maturato il diritto delle ferie intere spetterà il compenso delle ferie stesse.

Qualora non abbia maturato il diritto delle ferie intere gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

In caso di ferie collettive all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di anzianità.

Si computano, nell'anzianità agli effetti della maturazione al diritto delle ferie i periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto e per assenze giustificate per un periodo non superiore a tre mesi complessivi nell'anno.

L'epoca delle ferie sarà normalmente stabilita dal maggio all'ottobre, salvo obbiettive esigenze tecniche.

Le ferie saranno concesse in via continuativa, salvo diverso accordo fra le parti interessate.

Il periodo di preavviso non può essere considerato in periodo di ferie.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale.

Art. 12.

ASSENZA

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Le giustificazioni debbono essere presentate entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre al giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

La comunicazione dell'assenza per malattia deve essere fatta all'azienda entro il giorno successivo all'assenza salvo casi individuali di impossibilità.

La malattia dovrà essere giustificata al datore di lavoro con certificato rilasciato dal medico della Cassa Mutua.

In caso di mancato invio del certificato il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la malattia da un medico di fiducia.

Art. 13.

PERMESSI

All'operaio saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.

Potranno altresì essere concessi brevi permessi agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi, compatibilmente alle esigenze tecniche dell'azienda.

Per permessi di cui ai comma precedenti nessuna retribuzione è dovuta all'operaio e le ore perdute potranno essere recuperate.

Ai giovani apprendisti di ambo i sessi che documenteranno di frequentare con profitto scuole professionali, serali, saranno concessi permessi per frequentarle, senza operare nessuna trattenuta sulla retribuzione.

Ai lavoratori che sono membri delle Commissioni esecutive della Camera del lavoro provinciale o comunale e del Comitato direttivo delle sezioni territoriali della Federazione lavoratori della categoria, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda ove il lavoratore appartiene dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli artigiani.

Art. 14.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia.

In base a tale accordo l'operaio ha diritto in occasione del matrimonio ad un periodo di congedo della durata di 8 giorni consecutivi con il compenso di 7 giornate di retribuzione, secondo quanto previsto dal predetto accordo.

Art. 15.

GRATIFICA NATALIZIA

La gratifica natalzia, stabilita dagli accordi interconfederali per l'industria in 200 ore sulla retribuzione, paga e contingenza, per gli artigiani, si uniformerà ai futuri concordati da stabilirsi entro il mese di novembre di ogni anno fra le competenti Organizzazioni sempre sulla base delle 200 ore.

Art. 16.

MALATTIA E INFORTUNIO

L'operaio assente dal lavoro per malattia o per infortunio ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità per tutta la durata della malattia sino al massimo di sei mesi.

Qualora la malattia o l'infortunio perduri oltre il termine suddetto, è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio quanto gli compete in base al presente contratto compreso il preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia o dell'infortunio oltre il termine di cui sopra l'operaio non sia in condizioni da riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dell'operaio, con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente, escluso il preavviso.

Per le malattie professionali e per gli infortuni si osservano inoltre le disposizioni di legge.

Se l'operaio cade ammalato mentre presta la propria opera durante il periodo di preavviso il datore di lavoro, fermo restando la facoltà di accettare la malattia stessa, corrisponderà la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso, con la detrazione di quanto è dovuto, per i giorni stessi, della Cassa Malattia.

L'operaio che in seguito a malattia non sia più idoneo a compiere le mansioni precedentemente esplicate può essere assegnato a categoria inferiore, con la retribuzione corrispondente a tale categoria inferiore.

In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto però alla liquidazione, agli effetti dei vari istituti contrattuali, limitatamente alla sola differenza tra la precedente e la nuova retribuzione.

Se però la non idoneità deriva da malattia professionale o infortunio sul lavoro, l'operaio conserverà la propria retribuzione anche se, in dipendenza dei postumi invalidenti, viene assegnato a categoria inferiore.

Art. 17.

TUTELA PER LA MATERNITÀ

Verrà mantenuto il trattamento attualmente in vigore.

Art. 18.

PASSAGGIO DI MANSIONI

L'operaio, in relazione ad esigenze tecniche aziendali, può essere assegnato a mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito, compatibilmente con la sua capacità tecnica e idoneità fisica.

All'operaio che viene adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario superiore a quello dallo stesso normalmente percepito sarà corrisposta, limitatamente al solo periodo di prestazione, la differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della mansione superiore predetta.

Trascorso il periodo di un mese nel disimpegno delle mansioni superiori, verrà senz'altro il passaggio dell'operaio alla nuova categoria, a meno che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, servizio alle armi, od altri motivi contemplati dal presente contratto.

All'operaio che viene adibito a mansioni retribuite con salario inferiore sarà conservata la normale retribuzione della mansione di provenienza.

Art. 19.

DONNE ADIBITE A MANSIONI TRADIZIONALMENTE MASCHILI

Alle donne che esplicano mansioni tradizionalmente svolte da maestranze maschili, a parità di condizione di lavoro e di rendimento deve essere corrisposta la retribuzione spettante agli uomini della categoria.

Art. 20.

CORRESPONSIONE DELLE PAGHE E DELLE INDENNITÀ

La paga sarà effettuata settimanalmente o per altro periodo convenuto.

Qualora sia effettuata per periodo ultrasettimanale le eventuali maggiori trattenute che ne derivassero in confronto alla liquidazione settimanale, saranno rimborsate.

La corresponsione della paga e delle indennità spettanti all'operaio per cessazione del rapporto di lavoro sarà effettuata mediante busta o prospetto equivalente sul quale saranno specificati i singoli elementi delle spettanze e delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta o prospetto, nonchè sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Art. 21.

SERVIZIO MILITARE

In conformità al decreto legislativo 1° settembre 1946, n. 303, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, sospende il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto.

Il tempo trascorso in servizio di leva è computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme di cui sopra si applicano agli operai, che anteriormente alla chiamata alle armi siano alle dipendenze dello stesso datore di lavoro da oltre tre mesi e subordinatamente all'osservanza dell'obbligo, da parte dell'operaio, di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Art. 22.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 26 o le sue dimissioni, dovranno aver luogo con un preavviso di due settimane per gli operai con anzianità fino ai 10 anni e di tre settimane per gli operai con anzianità superiore ai 10 anni.

Il preavviso deve essere dato di regola per iscritto il giorno di paga o di corresponsione dell'acconto settimanale in caso di pagamenti a periodo ultrasettimanali.

In caso di dimissioni senza preavviso l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

L'azienda può anche esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondente la retribuzione delle ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

L'operaio che ha ricevuto il preavviso può interrompere il rapporto di lavoro prima della scadenza del preavviso stesso, con la sola retribuzione relativa al periodo lavorato.

Art. 23.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato, salvo quanto previsto dall'articolo 26 sarà corrisposta per ogni anno compiuto di anzianità non interrotta presso l'azienda una indennità nella seguente misura:

fino a 5 anni: 6 giorni di retribuzione (compresa la contingenza);

oltre ai 5 anni e fino a 10 anni: 8 giorni di retribuzione (compresa la contingenza);

oltre ai 10 anni e fino ai 15 anni: 10 giorni di retribuzione (compresa la contingenza);

oltre ai 15 anni: 12 giorni di retribuzione (compresa la contingenza).

Per anzianità maturata antecedente all'entrata in vigore del presente contratto l'indennità sarà corrisposta nella misura di due giorni di retribuzione (compresa la contingenza) per ogni anno di servizio compiuto dalla data di assunzione al 31 dicembre 1948.

Dopo il primo anno di anzianità ininterrotto le frazioni di anno verranno computate a bimestre intero.

Art. 24.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte all'operaio le sottoindicate aliquote dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente.

Oltre i 2 e fino ad 8 anni di anzianità: 50 per cento.

Oltre gli 8 anni fino a 15 anni di anzianità: 75 per cento.

Oltre i 15 anni di anzianità: 100 per cento.

Sono esclusi dal diritto di cui sopra in caso di dimissioni gli operai che non hanno superato i 2 anni di anzianità ininterrotta e, per gli apprendisti, 2 anni di anzianità ininterrotta dalla ultimazione del periodo di apprendistato.

Verrà corrisposta la intera indennità di anzianità di cui al precedente articolo nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità o compimento dei 55 anni per gli uomini e i 50 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste dall'ultimo comma dell'art. 13.

Art. 25.

CESSAZIONE, TRAPASSO O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

Nel caso di licenziamento per cessazione o liquidazione di azienda (escluso il fallimento e la liquidazione forzata) il periodo di preaviso previsto dall'art. 22 sarà portato a 4 settimane. Nel trapasso e nella trasformazione di azienda, l'operaio che resta alle dipendenze della ditta subentrante, conserva nei confronti di essa tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente ove non venga liquidato di tutto quanto gli spetta.

Per dar luogo al licenziamento collettivo il trapasso o trasformazione d'azienda deve risultare da atto pubblico.

Art. 26.

DISCIPLINA DEL LAVORO

Per infrazioni disciplinari la Direzione potrà applicare i seguenti provvedimenti:

rimprovero verbale o rimprovero scritto;

multa sino a 3 ore di lavoro normale;

sospensione del lavoro sino a 3 giorni;

licenziamento senza preavviso ma con indennità di anzianità;

licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

L'importo delle multe sarà devoluto ad una qualsiasi delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori d'accordo fra la Direzione e la Commissione interna.

Nelle sottoelencate mancanze all'operaio potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei 6 mesi precedenti. Nel caso che le mancanze tuttavia rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potrà essere inflitta la multa o la sospensione:

a) non si presenti al lavoro o abbandoni, anche temraneamente, il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) non segua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;

d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali di lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o evidente irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;

e) sia trovato addormentato;

f) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto o introduca senza autorizzazione bevande alcooliche nello stabilimento;

g) si presenti o si trovi sul lavoro in istato di ubriachezza ed in tal caso inoltre l'operaio sarà allontanato;

h) alterchi anche con vie di fatto purché non assumino carattere di rissa;

i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti di proprio uso o per conto terzi, allorché si tratti di lavorazione o costruzioni di lieve rilevanza;

l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.

Potranno essere licenziati senza preavviso ma con indennità di anzianità operai colpevoli di:

m) lavorazione o costruzione nell'interno della ditta senza autorizzazione della Direzione, di oggetti di proprio uso o per conto terzi, nei casi non previsti dal precedente comma *i*), salvo però il diritto dell'azienda di operare sull'indennità e fino alla concorrenza dell'indennità stessa, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;

n) introduzione nello stabilimento di persone estranee senza regolare permesso della Direzione salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui sopra;

o) recidiva nella medesima mancanza che abbia dato luogo già a sospensioni nei 6 mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni;

p) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro assenza, si rende incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Potranno essere licenziati senza preavviso nè indennità di anzianità gli operai colpevoli:

q) insubordinazione grave verso i superiori;

r) furto;

s) danneggiamento volontario e con colpa grave del materiale dello stabilimento o al materiale in lavorazione;

t) risse nello stabilimento;

u) reati di cui alla lettera *p*) commessi nell'ambito aziendale;

v) trafugamento di schizzi, disegni o documenti; di procedimenti di lavorazione o di fabbricazione o riproduzione degli stessi.

Parte terza

PER I FOTOGRAFI ARTIGIANI NORME TECNICHE SPECIALI

Art. 1.

APPRENDISTATO

Si intendono per apprendisti coloro che, assunti come tali, eseguono lavori diretti ad apprendere la conoscenza del mestiere. L'apprendistato avrà una durata di 4 anni con scatti semestrali e qualora esista una scuola professionale la frequenza e promozione a questa viene assorbita come anzianità per passare all'inizio del 3° anno alla 3ª categoria.

Art. 2.

OPERATORI

1ª *Categoria*: Sono considerati operai di 1ª categoria coloro che sanno eseguire, senza direzione alcuna, prese interne ed esterne di lavori industriali o pose di ritratti di studio tanto a luce naturale che artificiale oppure prese di foto-reportage e riproduzioni.

2ª *Categoria*: Sono coloro che eseguono riprese fotografiche di minore importanza della 1ª categoria.

3ª *Categoria*: Appartengono a questa categoria gli operai che abbiano terminato il proprio periodo di apprendistato.

La permanenza nella 3ª categoria è fissata in anni uno.

Art. 3.

STAMPATORI

1ª *Categoria*: Stampatori di 1ª categoria sono coloro che sanno eseguire senza direzione alcuna tutte le operazioni inerenti alla stampa e relativo sviluppo sia per contatto che per proiezione.

2ª *Categoria*: Stampatori di 2ª categoria sono coloro che aiutano gli stampatori di 1ª categoria e che stampano con la guida o direzione degli stessi, lavori di minori esigenze artistiche.

3ª *Categoria*: Sono di 3ª categoria coloro che terminato il periodo di apprendistato eseguono i lavori di cui sopra a fianco e sotto direzione di stampatori di 1ª e 2ª categoria.

La permanenza in 3ª categoria è fissata in anni uno.

Art. 4.

RITOCCATORI AREOGRAFO

I ritoccatori aerografo che per mezzo dell'areografo trasformano e ricostruiscono fotografie di carattere industriale formano categoria a sè stante.

Art. 5.

RITOCCATORI

1ª *Categoria*: Sono coloro che eseguono lavori completi di ritocco su ingrandimenti o negativi di ritratti e diapositivi per la fotoceramica.

2ª *Categoria*: Sono coloro che eseguono lavori di minore importanza di ritocco su negativi e diapositivi e coloro che eseguono lavori di miniatura dei positivi.

3ª *Categoria*: Sono coloro che hanno terminato il normale periodo di apprendistato.

La permanenza in 3ª categoria è fissata in anni uno.

Art. 6.

FOTOCERAMISTI

1ª *Categoria*: Sono coloro che sanno svolgere il completo ciclo di lavorazione.

2ª *Categoria*: Sono coloro che eseguono soltanto il processo di vetrificazione.

3ª *Categoria* (Aiutanti): Sono coloro che eseguono solo lavori di applicazioni, trasporto di gelatina su placche, bordoni, sfumano ed infine sorvegliano la cottura della ceramica.

Art. 7.

AUSILIARI

Appartengono alla categoria ausiliari coloro che sono adibiti a lavori vari; quali ad esempio: il fissaggio, lavaggio, essiccazione, smaltatura, spuntinatura, classificazione, spedizione lavori fotografici in genere, tagliatrici, cernitrici.

Art. 8.

MAGGIORAZIONI

Agli operai che compiono lavori di selezione tricromie sarà riconosciuta una percentuale di maggiorazione del 10% sulla paga di 1ª categoria.

Art. 9.

LAVORI COMUNI PER DILETTANTI

Lavoranti di 1ª categoria: E' chi esegue tutte le mansioni inerenti ai lavori di sviluppo e stampa per dilettanti.

Lavoranti di 2ª categoria: E' il lavorante che sviluppa e stampa per contatto come per ingrandimenti sotto la sorveglianza del lavorante di 1ª categoria e dell'artigiano.

Lavorante di 3ª categoria: E' il lavorante che stampa solo per contatto e lo sviluppatore di rulli, lastre di dilettanti, ecc.

La permanenza in 3ª categoria è di un solo anno.

Art. 10.

LAVORI FUORI ZONA

All'operaio comandato a lavorare fuori della circoscrizione del comune ove ha sede l'azienda saranno rimborsate le spese di viaggio, vitto e alloggio.

L'orario retribuito verrà calcolato in base all'ora di partenza e di arrivo per i lavori che si concluderanno nella giornata.

Per i giorni successivi, oltre alle spese di cui al 1° comma, verrà corrisposta una maggiorazione sulla retribuzione normale del 30%.

Art. 11.

IMPIEGATI TECNICI

E' considerato impiegato tecnico di 1ª categoria il lavorante specializzato che, in continuità di mansione, sostituisce l'artigiano proprietario trattando con i clienti per l'assunzione e l'esecuzione dei lavori sia tecnicamente che economicamente.

Art. 12.

IMPIEGATI E COMMESSE

Per le commesse e gli impiegati amministrativi valgono le norme dell'industria.

Il personale femminile è escluso per la lavorazione di vetrificazione.

MINIMI DI PAGA PER GLI ADDETTI AI LAVORI DI STUDIO - FOTO-ATTUALITA' - LAVORI COMMERCIALI - FOTOCERAMICA - FOTO-EDIZIONI - DILETTANTI E COMUNI

	Uomo e donna
Operatori e riproduzionisti 1ª categoria	L. 80 —
Operatori e riproduzionisti 2ª categoria	» 62 —
Operatori e riproduzionisti 3ª categoria	» 49 —
Stampatori di 1ª categoria	» 67 —
Stampatori di 2ª categoria	» 57 —
Stampatori di 3ª categoria	» 46 —
Ritoccatori all'areografo	» 81 —
Ritoccatori di 1ª categoria	» 77 —
Ritoccatori di 2ª categoria	» 62 —
Ritoccatori di 3ª categoria	» 49 —
Fotoceramisti di 1ª categoria	» 80 —
Fotoceramisti di 2ª categoria	» 62 —
Fotoceramisti di 3ª categoria	» 55 —

Per le donne delle specializzazioni di cui sopra scarto del 10% in meno sui minimi escluse le ritoccatrici.

SCATTI SEMESTRALI PER APPRENDISTI

	Inferiori 16 anni	Superiori 16 anni
1° Semestre	L. 16 —	20.10
2° Semestre	» 19,95	23,50
3° Semestre	» 23,90	26,90
4° Semestre	» 27,85	30,30
5° Semestre	» 31,80	33,70
6° Semestre	» 35,75	37,10
7° Semestre	» 39,70	40,50
8° Semestre	» 43,65	43,90

All'inizio del quinto anno passa in 3ª categoria.

LAVORI COMUNI PER SOLI DILETTANTI

	Uomo e Donna
Lavoranti di 1ª categoria	L. 60 —
Lavoranti di 2ª categoria	» 55 —
Lavoranti di 3ª categoria	» 40 —

Per le donne scarto del 10%.

SCATTI SEMESTRALI APPRENDISTI LAVORI DILETTANTI

1° Semestre	L. 20 —
2° Semestre	» 25 —
3° Semestre	» 30 —
4° Semestre	» 35 —

All'inizio del terzo anno passa in 3ª categoria.

LAVORI AUSILIARI

Smaltatura, spuntinatura, lavaggio copie, refilatura cernita delle copie:

Sopra ai 18 anni	L. 37 —
dai 16 ai 18 anni	» 31 —
sotto ai 16 anni	» 27,80

Donne addette alla pulizia:

Sopra ai 18 anni	L. 34 —
dai 16 ai 18 anni	» 30 —
fino ai 16 anni	» 24 —

Per le commesse e gli impiegati amministrativi valgono le norme dell'industria.

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 13 DICEMBRE 1958, PER LA GRATIFICA NATALIZIA PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE METALMECCANICHE, DI MODELLISTI MECCANICI, DI STRUMENTI MUSICALI, EDILI, DELL'ARTE DEL RESTAURO, DI RIPARATORI DI AUTO, CICLI E MOTOCICLI, DI INSTALLATORI DI IMPIANTI, GRAFICHE, DEL LEGNO, DI ORAFI ED ARGENTIERI, DI CONFEZIONI IN SERIE, DI IMBIANCHINI, VERNICIATORI E STUCCATORI DELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì 13 dicembre 1958 presso l'Ufficio Regionale del Lavoro e della Massima Occupazione di Milano, alla presenza del suo direttore avv. *Giovanni Risoldi*, assistito dal dott. *Gerolamo Omodeo Zorini*,

tra

l'Unione Artigiana della provincia di Milano, rappresentata dal suo presidente cav. uff. *Gaetano Alessandrini*, assistito dal segretario generale *Gabriele Maria Lanfredini*, dall'avv. *Giorgio Catala* e dal sig. *Eugenio Freddi*;
l'Associazione degli artigiani di Milano e provincia rappresentata dal suo presidente rag. *Carlo La Rosa*, assistito dal cav. *Ugo Perelli*;
la Confederazione nazionale dell'Artigianato - Ufficio di Milano, rappresentata dal sig. *Giuseppe Bramucci*;
l'Unione Artigiani di Monza e Brianza, rappresentata dal suo presidente comm. *Luigi Gatti*, assistito dal sig. *Giocomo Lombardini*;
la Consociazione Artigiana di Legnano e Zona, rappresentata dal suo presidente sig. *Domenico Beati*, assistito dal segretario rag. *Carlo Caroglio*:
l'Unione Artigiani di Cesano Maderno rappresentata dal suo presidente sig. *Mario Scotti*;
la Camera Confederale del Lavoro di Milano (C.G.I.L.) - Segreteria, rappresentata dal sig. *Giovanni Brambilla* e dal sig. *Walter Alini*, assistiti dai signori *Angelo Massoni* e *Vittorio Bottini*;
l'Unione Provinciale di Milano (C.I.S.L.), rappresentata dall'on. *Ettore Calvi* e *Romolo Arduini*, assistiti dal comm. *Aldo Ferrucci*;
l'Unione Italiana del Lavoro della provincia di Milano (U.I.L.), rappresentata dal suo segretario rag. *Giulio Plotti*, assistito dal sig. *Oreste Reggiroli*.

Dopo ampia e cordiale discussione si conviene che la misura della gratifica natalizia per i dipendenti delle aziende artigiane di Milano e provincia di cui all'art. 2 resta fissata come segue.

Art. 1.

Ogni dipendente in rapporto di lavoro ha diritto per ogni anno di anzianità a una gratifica natalizia pari a 200 ore di retribuzione di fatto da corrispondersi in occasione del Santo Natale.

Per i dipendenti assunti e licenziati nel corso dell'anno verranno corrisposti tanti dodicesimi di gratifica natalizia quanti sono i mesi di anzianità di servizio in questo caso le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Art. 2.

Metalmeccanici (meccanici, lattonieri, tornitori in lastra, fabbri battiferro, mobili in ferro, elettromeccanici brunitori, cromatori, nichelatori, doratori, riparazioni macchine in genere, tornitori meccanici, armaioli, coltellinai, arrotini, minuterie metalliche, saldatori autogeni ed elettrici, strumenti di precisione, verniciatori a fuoco ed a spruzzo, rigeneratori, di lime, alluminio, acciaio, piombo, ramai, calderaiottonai, carozzerie); modellisti meccanici; strumenti musicali (strumenti musicali a fiato, liutai ad arco ed a plettro e a pizzico, accordatori pianoforti e riparazioni fisarmoniche, accessori per strumenti musicali); edili (muratori, ferraioli, carpentieri in ferro e scavatori asfaltatori); arte del restauro (restauratori in genere, vetrate artistiche): riparatori auto, motocicli (riparatori cicli, auto, moto); installatori di impianti (elettricisti ed elettrotecnici, idraulici, fumisti, impianti di riscaldamento, elettrauto); grafici (tipografi, litografi, linotipisti, legatori di libri, timbrifici, disegnatori grafici, cartotecnici copisterie); legno (falegnami tornitori, in legno, intagliatori, mobilieri ebanisti, forme, modelli, cornici, tapparelle, segherie, intarsiatori); orafi ed argentieri (orafi, argentieri, orologiai, incisori, cesellatori, bigiottieri, smaltatori, miniaturisti, gioiellieri, lavoratori in pietre preziose); confezioni esclusivamente in serie con processo prevalentemente meccanizzato (confezioni abiti da donna, da uomo, da bambino, modisterie, cappellai, magliai, bustai, bretellai, camiciai, cravattai, calzettai, lavanderie e tintorie meccaniche): imbianchini, verniciatori, stuccatori.

Art. 3.

Restano salve le condizioni di miglior favore, eventualmente già in atto, a tutti gli effetti del presente accordo.

Art. 4.

Durata: Tale accordo decorre dal 1° gennaio 1958.

Nota a verbale

Prima applicazione: Il presente accordo si applica a tutti i lavoratori in servizio alla data della sua stipulazione.

Apprendisti: Per quanto riguarda gli apprendisti, le parti, non avendo raggiunto un accordo, riprenderanno in esame la questione a suo tempo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
Sullo

ACCORDO AGGIUNTIVO 13 DICEMBRE 1958, PER LA GRATIFICA NATALIZIA PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE METALMECCANICHE, DI MODELLISTI MECCANICI, DI STRUMENTI MUSICALI, EDILI, DELL'ARTE DEL RESTAURO, DI RIPARAZIONI DI AUTO, CICLI E MOTOCICLI, DI INSTALLATORI DI IMPIANTI, GRAFICHE, DEL LEGNO, DI ORAFI ED ARGENTIERI, DI CONFEZIONI IN SERIE, DI IMBIANCHINI, VERNICIATORI E STUCCATORI DELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì 13 dicembre 1958, presso l'Ufficio regionale del Lavoro e della Massima occupazione di Milano, alla presenza del suo direttore avv. *Giovanni Risoldi*, assistito dal dott. *Gerolamo Omodeo Zorini*,

tra

l'Unione Artigiana della provincia di Milano, rappresentata dal suo presidente cav. uff. *Gaetano Alessandrini*, assistito dal segretario generale *Gabriele Maria Lanfredini*, dall'avv. *Giorgio Catala* e dal sig. *Eugenio Freddi*;

l'Associazione degli artigiani di Milano e provincia rappresentata dal suo presidente rag. *Carlo La Rosa*, assistito dal cav. *Ugo Perelli*;

la Confederazione nazionale dell'Artigianato - Ufficio di Milano, rappresentata dal sig. *Giuseppe Bramucci*;

l'Unione Artigiani di Monza e Brianza, rappresentata dal suo presidente comm. *Luigi Gatti*, assistito dal sig. *Giocomo Lombardini*;

la Consociazione Artigiana di Legnano e Zona, rappresentata dal suo presidente sig. *Domenico Beati*, assistito dal segretario rag. *Carlo Caroglio*;

l'Unione Artigiani di Cesano Maderno rappresentata dal suo presidente sig. *Mario Scotti*;

la Camera Confederale del Lavoro di Milano (C.G.I.L.) - Segreteria, rappresentata dal sig. *Giovanni Brambilla* e dal sig. *Walter Alini*, assistito dai signori *Angelo Massoni* e *Vittorio Bottini*;

l'Unione Provinciale di Milano (C.I.S.L.), rappresentata dall'on. *Ettore Calvi* e *Romolo Arduini*, assistiti dal comm. *Aldo Ferrucci*;

l'Unione Italiana del Lavoro della provincia di Milano (U.I.L.), rappresentata dal suo segretario rag. *Giulio Plotti*, assistito dal sig. *Oreste Reggiroli*.

Dopo ampia e cordiale discussione si conviene che ad integrazione dell'art. 1 dell'accordo 13 dicembre 1958 sulla corresponsione della gratifica natalizia, i periodi di sospensione dovuti a mancanza di lavoro oppure dovuti a permessi richiesti dai lavoratori, superiori ai venticinque giorni continuativi di calendario, non verranno considerati utili ai fini del computo della gratifica natalizia.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 7 APRILE 1959, PER I LAVORATORI A DOMICILIO DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLE CALZATURE A MANO DELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì 7 aprile 1959, in Milano, presso l'Ufficio Regionale del Lavoro e della Massima Occupazione - via Bocchetto 2 - alla presenza del suo direttore avv. *Giovanni Risoldi*, assitito dal dott. *Gerolamo Omodeo Zorini*, con la partecipazione del dott. *Angelo Garofalo*,

tra

l'Unione Artigiani della Provincia di Milano, rappresentata dal suo dirigente di categoria *Pietro Chieli*, dai consiglieri, signori *Amleto Albertini*, *Tullio Imbico*, *Michele Panicola* e rag. *Bassano Quinté*, assistiti dal sig. *Eugenio Freddi* dell'Ufficio sindacale della Unione;

l'Associazione Artigiani di Milano e provincia, rappresentata dal suo presidente rag. *Carlo La Rosa*, dal delegato di categoria cuoio e calzature, sig. *Enrico Caporiccio*, assistiti dal cav. *Ugo Perelli*;

la Confederazione Nazionale dell'Artigianato, Ufficio di Milano, rappresentata dal sig. *Giuseppe Bramucci*;

l'Unione Artigiani di Monza e Brianza, rappresentata dal sig. *Giacomo Lombardini*;

la Consociazione Artigiana di Legnano e Zona, rappresentata dal suo presidente sig. *Domenico Beati* e dal suo segretario sig. *Carlo Caroglio*, assistiti dal cav. *Ugo Perelli*;

la Associazione Artigiani di Lissone, rappresentata dal suo segretario rag. *Giuseppe Tacchi*;

la Associazione Artigiani di Cesano Maderno, rappresentata dal suo segretario, rag. *Giuseppe Tacchi*

e

il Sindacato Provinciale Abbigliamento della Camera Confederale del lavoro di Milano, rappresentato dal suo segretario responsabile, sig. *Angelo Massoni*, con l'assistenza dei signori *Nicola Lino*, *Salvatore Donato*, *Adriano Lombardi*, *Antonio Liguori* e *Raffaele Sassi*;

il Sindacato Provinciale Abbigliamento C.I.S.L. di Milano, rappresentato dal suo segretario provinciale, sig. *Mario Zenoni*, con l'assistenza del sig. *G. Marelli*;

il Sindacato Provinciale Abbigliamento Unione Italiana del Lavoro di Milano, rappresentato dal suo segretario responsabile, sig. *Adolfo Di Marino*, con l'assistenza del sig. *Mario Longhi*;

è stato stipulato il seguente Contratto collettivo provinciale di lavoro, in applicazione della legge 23 marzo 1958, n. 264, da valere per i lavoranti a domicilio delle calzature a mano.

Art. 1.

DEFINIZIONE DEL LAVORATORE A DOMICILIO

Viene fatto riferimento all'art. 1 della legge 13 marzo 1958, n. 264, e successivo regolamento.

Art. 2.

LIBRETTO PERSONALE DI CONTROLLO

Tutti i lavoranti a domicilio dovranno essere muniti, a cura dei rispettivi committenti, di uno speciale libretto personale di controllo, contenente tutti i dati stabiliti dall'art. 10 della legge 13 marzo 1958, n. 264, che per brevità si riportano:

a) la data e l'ora di consegna del lavoro affidato all'imprenditore;

b) la descrizione del lavoro da eseguire;

c) la specificazione della quantità e della qualità dei materiali consegnati;

d) la indicazione della misura della retribuzione;

e) l'ammontare delle eventuali anticipazioni;

f) la data e l'ora della riconsegna del lavoro eseguito;

g) la specificazione della qualità e quantità di esso;

h) altri materiali eventualmente restituiti e l'indicazione della retribuzone corrisposta oltre ai singoli elementi di cui questa si compone e delle singole tratenute.

Il libretto personale di controllo, sia all'atto della consegna del lavoro affidato che all'atto della riconsegna del lavoro eseguito, deve essere firmato dall'imprenditore o da chi ne fa le veci e dal lavoratore a domicilio.

Art. 3.

RESPONSABILITÀ DEL LAVORANTE A DOMICILIO

Con la sottoscrizione del libretto personale di controllo di cui all'art. 2, il lavorante a domicilio assume, nei confronti del committente la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonché quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

Il lavorante a domicilio di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova della durata di 12 giorni.

Durante tale periodo di prova è reciproco il diritto delle parti di addivenire alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualunque momento, senza preavviso ne indennità ma con il solo pagamento delle lavorazioni eseguite dal lavorante a domicilio.

Art. 5.

TARIFFE DI COTTIMO

Il lavoratore a domicilio deve godere del trattamento economico salariale costituito dai seguenti elementi:

1) *Minimi*

I lavoratori verranno retribuiti con i seguenti minimi:

a) per ciascun paio di calzature di 1ª classe L. 3.160
b) per ciascun paio di calzature di 2ª classe L. 2.421
c) per ciascun paio di calzature di 3ª classe L. 2.051
d) per ciascun paio di calzature di 4ª classe L. 1.682

2) *Percentuale di cottimo*

La percentuale di cottimo da calcolarsi sulla tariffa di cui al punto 1) del presente articolo è del 13%.

3) *Variazioni della scala mobile*

Ai fini degli eventuali scatti di contingenza, le variazioni per ogni punto successivo alla entrata in vigore del presente contratto saranno le seguenti:

L. 39, per le calzature di 1ª classe:
L. 29, per le calzature di 2ª classe:
L. 25, per le calzature di 3ª classe;
L. 20, per le calzature di 4ª classe.

Art. 6.

SPESE DI BANCHETTO

Le spese di banchetto vengono compensate come segue:

per un paio di scarpe di 1ª classe L. 200;
per un paio di scarpe di 2ª classe L. 150;
per un paio di scarpe di 3ª classe L. 100;
per un paio di scarpe di 4ª classe L. 75.

Art. 7.

MAGGIORAZIONE SULLA RETRIBUZIONE

Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie e con la festività natalizia, verrà corrisposta al lavorante a domicilio, a titolo di compenso per la gratifica natalizia, per le ferie e per le festività nazionali ed infrasettimanali, una maggiorazione nella misura del 20% da computarsi sull'ammontare complessivo delle retribuzioni percepite dal lavorante stesso.

Art. 8.

LAVORO NOTTURNO E FESTIVO

Il lavoro di cui all'art. 7 della legge 13 marzo 1958, n. 264, deve essere esplicitamente richiesto ed approvato, per iscritto, dal datore di lavoro.

I lavori consegnati al lavorante a domicilio la sera della vigilia di una festività e da riconsegnarsi al mattino susseguente alla festività stessa nonché i lavori consegnati la sera e da riconsegnarsi al mattino successivo e che impegnino l'attività lavorativa del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese tra le 22 e le 6 o in giorno festivo saranno retribuiti limitatamente alle ore per cui si rende indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi con maggiorazioni del 35% da calcolarsi sulle tariffe di cui all'art. 5.

Art. 9.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro o secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

Art. 10.

PREAVVISO

Il licenziamento del lavorante a domicilio, non in prova, e le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana mediante preavviso della durata di 6 giorni.

Durante il periodo anzidetto, il committente può esonerare dal lavoro il lavorante a domicilio in qualunque giorno corrispondendogli la relativa indennità sostitutiva che viene calcolata sulla base di L. 10.000 con la aggiunta delle eventuali variazioni di contingenza.

E' facoltà di chi riceve la disdetta di rinunciare o meno all'effettuazione del periodo di preavviso. In tale caso, quando trattasi del lavoratore, lo stesso non è tenuto a percepire la indennità sostitutiva.

Art. 11.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

In caso di licenziamento, al lavoratore a domicilio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, è dovuta una indennità nella misura del 2,40% da computarsi sull'ammontare complessivo delle retribuzioni percepite dal lavoratore durante il rapporto di lavoro.

Ai lavoranti dimissionari verrà corrisposta, in base quanto sopra, una indennità di anzianità pari:

al 30% del 2,40% per una anzianità di servizio maturata da un anno a 5 anni;

al 50% del 2,40% per una anzianità di servizio maturata dal 6° al 10° anno;

al 100% del 2,40% per una anzianità di servizio maturata oltre l'11° anno.

Non compete alcuna indennità di anzianità al licenziato in tronco per giusta causa.

Art. 12.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

Il danno che comporta risarcimento, verificatosi per colpa del lavoratore a domicilio, non appena venuto a conoscenza del committente dovrà da questi essere contestato al lavoratore che lo ha causato con l'indicazione del relativo importo di cui chiede il risarcimento.

L'ammontare del risarcimento sarà determinato in relazione all'entità del danno arrecato e alle circostanze in cui si è verificato. Tali trattenute, per l'ammontare del risarcimento, devono essere rateizzate in modo che la retribuzione non subisca una riduzione superiore al 12% del suo importo, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro nella quale ipotesi verranno applicate le disposizioni di legge.

In caso di reclamo del lavoratore sulla contestazione fatta dal committente per risarcimento qualora le parti non troveranno direttamente un accordo, la questione deve essere sottoposta all'esame delle competenti associazioni sindacali per il tentativo di conciliazione.

Art. 13.

RECLAMI E CONTROVERSIE

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia sarà sottoposto all'esame delle competenti associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

Art. 14.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto collettivo provinciale di lavoro viene stipulato, in relazione alle disposizioni di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 264, con decorrenza 1° gennaio 1959 e con la validità di un anno.

Esso si intenderà successivamente rinnovato, di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti, con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 1 OTTOBRE 1959, RELATIVO ALLA MODIFICA DELL'ART. 11 DEL CONTRATTO COLLETTIVO 7 APRILE 1959, PER I LAVORATORI A DOMICILIO DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLE CALZATURE A MANO DELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì 1° ottobre 1959, in Milano, presso l'UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO E DELLA MASSIMA OCCUPAZIONE - via Bocchetto, 2 - alla presenza del suo direttore avv. *Giovanni Risoldi*, assistito dal dott. *Angelo Garofalo*,

tra

l'UNIONE ARTIGIANI DELLA PROVINCIA DI MILANO, rappresentata dal suo dirigente di categoria *Pietro Chieli*, dai consiglieri, signori *Amleto Albertini*, *Tullio Imbrico*, *Michele Panicola* e rag. *Bassano Quinté*, assistiti dal sig. *Eugenio Freddi* dell'Ufficio sindacale della Unione;

l'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI DI MILANO E PROVINCIA, rappresentata dal suo presidente rag. *Carlo La Rosa*, dal delegato di categoria cuoio e calzature, sig. *Enrico Caporiccio*, assistiti dal cav. *Ugo Perelli*;

la CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELL'ARTIGIANATO, Ufficio di Milano, rappresentata dal sig. *Giuseppe Bramucci*;

l'UNIONE ARTIGIANI DI MONZA E BRIANZA, rappresentata dal sig. *Giacomo Lombardini*;

la ASSOCIAZIONE ARTIGIANA DI LEGNANO E ZONA, rappresentata dal suo presidente sig. *Domenico Beati* e dal suo segretario sig. *Carlo Caroglio*, assistiti dal cav. *Ugo Perelli*;

la ASSOCIAZIONE ARTIGIANI DI LISSONE, rappresentata dal suo segretario rag. *Giuseppe Tacchi*;

la ASSOCIAZIONE ARTIGIANI DI CESANO MADERNO, rappresentata dal suo segretario, rag. *Giuseppe Tacchi*

e

il SINDACATO PROVINCIALE ABBIGLIAMENTO DELLA CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI MILANO, rappresentato dal suo segretario responsabile, sig. *Angelo Massoni*;

il SINDACATO PROVINCIALE ABBIGLIAMENTO C.I.S.L. DI MILANO, rappresentato dal suo segretario provinciale, sig. *Mario Zenoni*;

il SINDACATO PROVINCIALE ABBIGLIAMENTO UNIONE ITALIANA DEL LAVORO DI MILANO, rappresentato dal suo segretario responsabile, sig. *Adolfo di Marino*,

è stato convenuto di modificare l'art. 11 del contratto collettivo provinciale sopra indicato come segue:

Art. 11.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

In caso di licenziamento, al lavoratore a domicilio è dovuta una indennità nella misura del 2,40% da computarsi sull'ammontare complessivo delle retribuzioni percepite dal lavoratore durante il rapporto di lavoro.

Ai lavoranti dimissionari verrà corrisposta, in base a quanto sopra, una indennità di anzianità pari:

al 30% del 2,40% per una anzianità di servizio maturata sino a 5 anni;

al 50% del 2,40% per una anzianità di servizio maturata dal 6° al 10° anno;

al 100% del 2,40% per una anzianità di servizio maturata oltre l'11° anno.

Non compete alcuna indennità di anzianità al lavoratore licenziato in tronco per giusta causa.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 17 MAGGIO 1957, PER GLI APPRENDISTI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI SONDRIO

Il giorno 17 maggio 1957,

tra

l'UNIONE ARTIGIANI VALTELLINESI, rappresentata dai signori *Tondini* cav. *Piero*, *Berton Aldo*, *Bernasconi Mario* e *Terini* comm. *Angelo*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO, rappresentata dal sig. *Bertelli Costante*;

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE, rappresentata dal dottor *Varani*;

viene concordato quanto segue:

Art. 1.

A partire dal 1° maggio 1957, agli apprendisti dipendenti da aziende artigiane della provincia di Sondrio si applicano le seguenti norme, che hanno valore sperimentale per il periodo di un anno.

Art. 2.

Il presente accordo, che sostituisce ogni precedente contratto al riguardo, è integrativo della legge 19 gennaio 1955, n. 25, sull'apprendistato e regolamento relativo.

Art. 3.

La durata dell'apprendistato non potrà superare i 5 anni.

Art. 4.

Agli apprendisti dipendenti da aziende artigiane della provincia di Sondrio vanno corrisposti i minimi di retribuzione di cui all'allegato, comprensivi di ogni elemento della retribuzione.

In riferimento a quanto stabilito al comma precedente si precisa che all'apprendista compete una retribuzione anche nel primo periodo di apprendistato, che dovrà essere concordata direttamente fra le parti interessate.

Art. 5.

Per quanto riguarda le ferie si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 14 della legge sull'apprendistato.

Art. 6.

Nella ricorrenza del Santo Natale saranno corrisposte agli apprendisti 130 ore di retribuzione.

Art. 7.

In caso di licenziamento o dimissioni la parte interessata deve dare all'altra preavviso di giorni 8.

Art. 8.

All'apprendista compete una indennità di anzianità pari a 4 giorni all'anno. Nulla è dovuto all'apprendista dimissionario, salvo i casi di giusta causa e precisamente: malattia, infortunio, trasferimento.

Art. 9.

I periodi di apprendistato effettuati presso aziende artigiane esercenti una medesima attività vanno tenuti presenti, sia agli effetti della determinazione della retribuzione, sia agli effetti della durata del periodo di apprendistato, purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno.

Art. 10.

Forma parte integrante del presente accordo l'allegato modulo che dovrà essere redatto in triplice copia. Una copia per l'artigiano, una per l'apprendista, e una copia dovrà essere rimessa alla sede dell'Unione, a cura dell'artigiano, entro tre giorni dalla stipula. I moduli dovranno essere redatti anche per gli apprendisti in forza alla data odierna; in calce agli stessi dovrà essere segnata la data di assunzione di questi apprendisti.

Ogni sei mesi l'artigiano esprimerà il suo giudizio sull'apprendista, come stabilito dall'art. 11 della legge e dall'art. 21 del regolamento sull'apprendistato, usufruendo delle caselle poste sul retro del modulo, giudizio che dovrà essere controfirmato dal padre o chi ne fa le veci.

Il giudizio deve essere espresso sui moduli in possesso dell'artigiano e dell'apprendista.

Art. 11.

Per l'esecuzione delle prove di idoneità previste dall'art. 24 del regolamento alla legge sull'apprendistato, le parti si riservano di stabilire le norme relative.

IL PRESENTE ACCORDO DEVE ESSERE
REDATTO IN TRIPLICE COPIA

ACCORDO APPRENDISTATO

Il giorno ....

tra il

Sig. .... titolare della

impresa artigiana ....

e

il Sig. ....

nato a .... il ....

e domiciliato a ....

è stato stipulato il seguente accordo a valere tra le parti contraenti a partire dal giorno ....

Il rapporto di apprendistato è regolato dalle disposizioni contenute nella legge 19 gennaio 1955 n. 25 e regolamento relativo, e dall'accordo provinciale sull'apprendistato stipulato il 17 maggio 1957.

Per il primo periodo di apprendistato le parti si accordano su una retribuzione di L. ....

L'aspirante apprendista intende apprendere il mestiere di .... Le ore di lavoro non saranno superiori alle 8 ore giornaliere e alle 44 settimanali.

Il periodo di apprendistato avrà la durata di anni..............................

Letto, confermato e sottoscritto.

L' ARTIGIANO	L' APPRENDISTA	IL PADRE (o chi ne fa le veci)
....	....	....

INFORMAZIONI ALLA FAMIGLIA

1° semestre L'ARTIGIANO IL PADRE o chi ne fa le veci	*6° semestre* L'ARTIGIANO IL PADRE o chi ne fa le veci
2° semestre L'ARTIGIANO IL PADRE o chi ne fa le veci	*7° semestre* L'ARTIGIANO IL PADRE o chi ne fa le veci
3° semestre L'ARTIGIANO IL PADRE o chi ne fa le veci	*8° semestre* L'ARTIGIANO IL PADRE hi ne fa le veci
4° semestre L'ARTIGIANO IL PADRE o chi ne fa le veci	*9° semestre* L'ARTIGIANO IL PADRE o chi ne fa le veci
5° semestre L'ARTIGIANO IL PADRE o chi ne fa le veci	*10° semestre* L'ARTIGIANO IL PADRE o chi ne fa le veci

1° GRUPPO:

Edilizia (compresi imbianchini) - *Marmo e pietre* - *Mestieri alimentari* - *Imballaggi* - *Segantini* - *Lavanderie e tintorie*

1° semestre: libera contrattazione fra le parti;

2° semestre: L. 25 orarie;

2° anno: L. 32 orarie;

3° anno: L. 70 orarie;

4° anno: L. 100 orarie;

5° anno: L. 125 orarie.

2° GRUPPO:

Fotografi - *Cuoio* - *Autopiazza* - *Decoratori e pittori* - *Installatori impianti* - *Ferro* - *Vetrai* - *Vulcanizzatori* *Legno* (esclusi imballaggi e segantini) - *Orologiai* - *Arti sanitarie* - *Arredamento.*

1° anno: libera contrattazione fra le parti;

2° anno: L. 25 orarie;

3° anno: L. 55 orarie;

4° anno: L. 85 orarie;

5° anno: L. 110 orarie.

3° GRUPPO:

Abbigliamento maschile - *Mestieri artistici* riduzione 20 % sui minimi del 2° gruppo.

Visti l'accordo e gli allegati che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 21 GIUGNO 1958, PER GLI APPRENDISTI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI SONDRIO

Il giorno 21 giugno 1958,

tra

l'Unione Artigiani Valtellinesi, rappresentata dai signori: rag. *Mario Sala*, *Fanetti Gino*, *Premeriani Pietro* e *Ruffoni Giuseppe*

e

la Camera Confederale del Lavoro, rappresentata dal sig. *Bertelli Costante*

l'Unione Sindacale Provinciale, rappresentata dal signor *Galcone Donato* viene concordato quanto segue:

Art. 1.

A partire dal 1° luglio 1958 agli apprendisti dipendenti da aziende artigiane della provincia di Sondrio, si applicano le seguenti tabelle salariali:

1° Gruppo:

1° semestre: libera contrattazione fra le parti;
2° semestre: L. 25 orarie;
2° anno: L. 35 orarie;
3° anno: L. 80 orarie;
4° anno: L. 110 orarie;
5° anno: L. 130 orarie.

2° Gruppo:

1° anno: libera contrattazione fra le parti;
2° anno: L. 30 orarie;
3° anno: L. 65 orarie;
4° anno: L. 90 orarie;
5° anno: L. 115 orarie.

Abbigliamento maschile e femminile e mestieri artistici: riduzione 20% sui minimi del 2° gruppo.

Art. 2.

L'art. 3 dell'accordo 17 maggio 1957 viene così modificato:

La durata dell'apprendistato non potrà superare il periodo di 5 anni per gli apprendisti di prima assunzione di età inferiore ai 16 anni. Per gli apprendisti di prima assunzione superiori ai 16 anni di età o che siano in possesso di licenza di scuola professionale o similare il periodo di apprendistato non può superare i 4 anni.

Le norme del presente articolo valgono limitatamente agli apprendisti assunti dalla data di entrata in vigore del presente accordo integrativo.

Art. 3.

A decorrere dal 1° gennaio 1958 la gratifica natalizia è stabilita in ore 140 di retribuzione.

Art. 4.

Il presente accordo ha validità sino al 31 dicembre 1959.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
Sullo

CONTRATTO COLLETTIVO 29 DICEMBRE 1958, PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI SONDRIO

Il giorno 29 dicembre 1958, presso la sala riunioni della Camera di commercio (g.c.)

tra

l'UNIONE ARTIGIANI VALTELLINESI di Sondrio, rappresentata dal presidente cav. *Tondini* e dai signori *Berton Aldo*, *Fanetti Gino*, *Premerlani Pietro*, *Ruffoni Giuseppe* e *Bernasconi Mario*, assistiti dalla Segretaria dell'Unione

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Sondrio, rappresentata dal sig. *Costante Bertelli*;

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE, rappresentata dal signor *Mario Cardano*;

è stato stipulato il seguente contratto di lavoro, valevole per i prestatori d'opera delle aziende artigiane valtellinesi.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione del prestatore d'opera è regolata dalla legge sull'avviamento al lavoro e più precisamente dalle norme sul collocamento.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione del prestatore d'opera è sempre fatta per un periodo di prova di una settimana lavorativa proragabile fino ad un massimo di giorni 12 lavorativi per accordo diretto tra le parti.

Durante il periodo di prova è possibile la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà di una delle parti con il solo pagamento delle ore effettivamente compiute.

Trascorso il periodo di prova il prestatore d'opera si intende assunto alle condizioni stabilite dal presente contratto.

Art. 3.

QUALIFICA DEL PRESTATORE D'OPERA

Lo specializzato (e la 1ª categoria donne) è il prestatore d'opera che conoscendo perfettamente il mestiere ed essendo in grado di interpretare lo stesso eseguisce qualsiasi lavoro datogli a regola d'arte senza bisogno di speciale guida e vigilanza.

Il qualificato (e la 2ª categoria donne) è il prestatore di opera che sa eseguire a regola d'arte qualsiasi lavoro sotto la guida tecnico-pratica dell'artigiano o del prestatore d'opera specializzato.

Il comune è il prestatore d'opera che eseguisce i lavori materiali e che comunque non richiedono competenze specifiche.

Art. 4.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è fissato in 8 ore giornaliere e 48 settimanali.

E' ammesso il recupero a retribuzione normale delle ore di lavoro perdute per cause di forza maggiore, purchè esse vengano recuperate entro i trenta giorni immediatamente successivi a quelli della avvenuta interruzione.

Art. 5.

RIPOSO SETTIMANALE

Il prestatore d'opera ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica, salvo le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge.

Per alcune categorie la prestazione nella domenica dà diritto al riposo settimanale in altro giorno da concordarsi fra le parti.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' da considerarsi lavoro straordinario quello compiuto dopo le 8 ore giornaliere.

E' da considerarsi lavoro festivo quello effettuato di domenica e nei giorni concordati a riposo compensativo o nelle giornate festive (nazionali ed infrasettimanali).

Il prestatore d'opera non potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo nei limiti previsti dalla legge, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Le percentuali di maggiorazione da calcolarsi sulla retribuzione conglobata, sono stabilite come segue:

a) lavoro straordinario diurno 15%
b) lavoro straordinario notturno 25%
c) lavoro festivo 25%

Art. 7.

FERIE

Il prestatore d'opera ha diritto, dopo il primo anno di anzianità, ad un periodo di ferie annuali retribuite di giorni 10.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo, salvo diverso accordo fra le parti interessate.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze della bottega.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, al prestatore d'opera che non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, verrà corrisposto l'importo di tanti dodicesimi della retribuzione per il periodo di ferie per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Non sono considerate le frazioni di mese inferiori ai 15 giorni.

Art. 8.

FESTIVITÀ NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

Per le festività nazionali ed infrasettimanali si fa riferimento alle norme di legge. Esse sono così fissate:

1) il primo giorno dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della festa di San Giuseppe;
4) il 25 aprile anniversario della liberazione;
5) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domine;
8) il 1° Maggio festa del Lavoro;
9) il giorno della festa dei SS. Apostoli Pietro e Paolo;
10) il giorno dell'Assunzione della B.V.M.;
11) il giorno di Ognissanti;
12) il 4 novembre giorno dell'Unità Nazionale;
13) il giorno della festa dell'Immacolata Concez.;
14) il giorno di Natale;
15) il 26 dicembre, Santo Stefano;
16) il 2 giugno festa nazionale.

Nelle ricorrenze sopra indicate i datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai dipendenti la normale retribuzione di fatto giornaliera.

Ai lavoratori che prestano la loro opera nelle suindicate festività è dovuta, oltre la normale retribuzione, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Art. 9.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del S. Natale al prestatore d'opera verrà corrisposta la seguente gratifica:

ore 180 di salario globale di fatto per le categorie dei gruppi *A* e *B* e ore 160 per il gruppo *C* (sarti).

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti ai prestatori d'opera tanti dodicesimi di detta gratifica per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso la azienda.

Non sono considerate le frazioni di mese inferiori ai 15 giorni.

Art. 10.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio il prestatore d'opera ha diritto a 7 giorni (ore 56) lavorativi retribuiti di congedo matrimoniale.

Il prestatore d'opera è tenuto a presentare il certificato di matrimonio.

Art. 11.

MATERNITÀ

In caso di maternità valgono le norme di legge.

Art. 12.

TRASFERTA

Al prestatore d'opera che viene inviato a prestare la sua opera fuori, oltre la distanza di km. 5 del territorio comunale dove ha sede la ditta, competerà:

a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute con i normali mezzi di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio nei limiti normali, per coloro che rimarranno fuori zona per oltre 24 ore;

c) per trasferte inferiori a 24 ore la ditta corrisponderà una indennità a titolo di concorso pasto di L. 100;

d) le ore di viaggio saranno considerate ore lavorative e come tali retribuite. Tali ore non possono essere, però, considerate straordinarie.

Art. 13.

CHIAMATA ALLE ARMI

In caso di chiamata alle armi per servizio di leva, l'artigiano ha l'obbligo di conservare il posto al prestatore d'opera, il quale dovrà ripresentarsi al lavoro entro e non oltre i 30 giorni dal congedo.

Durante tale periodo non maturerà alcuna indennità.

Richiamo alle armi: in caso di richiamo alle armi valgono le disposizioni di legge in merito.

Art. 14.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento del prestatore d'opera non in prova o le sue dimissioni potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con preavviso di 6 giorni lavorativi (ore 48).

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza del predetto termine, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione, per il periodo di mancato preavviso.

L'artigiano può esonerare il prestatore d'opera dal preavviso corrispondendo la normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il preavviso non può coincidere con il periodo di ferie nè con il periodo di malattia o infortunio.

Art. 15.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni del prestatore d'opera alle norme del presente contratto ed a quelle aziendali potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) richiamo verbale;

b) multa sino al massimo di tre ore di paga di fatto;

c) sospensione dal lavoro sino ad un massimo di tre giorni.

Qualora la mancanza sia grave, dovuta ad insubordinazione o sottrazione di sistema di lavorazione o prestazione di lavoro presso altre imprese di imprenditori concorrenti o di pertinenza dell'azienda, si darà luogo al licenziamento in tronco senza preavviso ma con corresponsione di indennità.

Per le assenze ingiustificate superiori a 5 giorni il datore di lavoro potrà provvedere al licenziamento in tronco senza corresponsione di indennità.

Art. 16.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Al prestatore d'opera licenziato non ai sensi dello ultimo comma dell'art. 15 compete una indennità di anzianità nella seguente misura:

4 giornate di retribuzione ogni anno per i primi 5 anni di anzianità;

6 giornate di retribuzione ogni anno per l'anzianità dal 6° al 10° anno compiuto;

8 giornate di retribuzione ogni anno per l'anzianità maturata dopo il 10° anno.

Verrà corrisposta l'intera indennità anche nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, gravidanza o sopraggiunti limiti di età.

Nel caso di dimissioni non dovute alle ragioni che precedono sarà corrisposto il 50% della indennità di anzianità maturata.

Per l'anzianità maturata precedentemente al 1° gennaio 1959 verranno corrisposti:

sino al 31 dicembre 1956 giorni 2 di retribuzione per ogni anno;

dal 1° gennaio 1957 al 31 dicembre 1958 giorni 4 di retribuzione per ogni anno di servizio, 50% in caso di dimissioni non dovute a malattia, infortunio, matrimonio, gravidanza, sopraggiunti limiti di età.

Art. 17.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Per le indennità in caso di morte si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 2122 Codice civile.

Art. 18.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nella applicazione del presente contratto, le controversie saranno deferite alle Organizzazioni sindacali.

Art. 19.

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

In caso di malattia il prestatore d'opera deve far pervenire alla azienda il regolare certificato medico entro tre giorni dall'inizio dell'assenza, salvo giustificato impedimento.

Art. 20.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti con il presente contratto non hanno inteso annullare o sostituire le condizioni più favorevoli in atto, le quali continueranno ad essere mantenute.

Art. 21.

APPRENDISTATO

La materia è regolata dal contratto provinciale 17 maggio 1957 e successive modificazioni.

Art. 22.

SCALA MOBILE

Alla entrata in vigore del presente contratto la indennità di contingenza è compresa nelle allegate tabelle sino alla data del 31 dicembre 1958. Per quanto riguarda i futuri aumenti dell'indice nazionale ed eventuali diminuzioni gli stessi saranno conteggiati e aggiunti alla retribuzione in vigore.

L'Accordo interconfederale 15 gennaio 1958 sulla scala mobile per il settore industria viene esteso ad ogni effetto e decorrenza a tutto il settore artigiano della provincia di Sondrio.

Art. 23.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico dei prestatori d'opera è quello previsto dalle allegate tabelle che sono comprensive:

della paga base;
indennità di contingenza;
indennità di caro-pane;
indennità di mensa.

Art. 24.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto di lavoro decorre dal 1° gennaio 1959 ed avrà durata fino al 31 dicembre 1960.

GRUPPO A:

EDILIZIA - DECORATORI E PITTORI - AUTONOLO - INSTALLATORI IMPIANTI - FERRO - MARMO E PIETRE - VETRAI - VULCANIZZATORI - LEGNO

	Paga oraria lire
Operai specializzati:	—
superiori ai 20 anni	183,85

Operai specializzati:	Paga oraria lire
superiori ai 20 anni	176,51
dai 18 ai 20 anni	168,95
dai 16 ai 18 anni	146,47

Operai comuni (manovali specializzati):	
superiori ai 20 anni	168,42
dai 18 ai 20 anni	156,17
dai 16 ai 18 anni	123,36
inferiori ai 16 anni	101,96

Manovali comuni:	
superiori ai 20 anni	161,18
dai 18 ai 20 anni	151,09
dai 16 ai 18 anni	120,43
inferiori ai 16 anni	84,38

Donne di 1ª categoria:	
superiori ai 20 anni	143,42

Donne di 2ª categoria:	
superiori ai 20 anni	139,87
inferiori ai 20 anni	120,14

Donne di 3ª categoria:	
superiori ai 20 anni	133,84
inferiori ai 20 anni	114,31

N. B. — Per i lavori pesanti e pesantissimi deve essere aggiunta la quota di indennità di caro-pane rispettivamente di L. 10 e di L. 20 giornaliere.

GRUPPO B:

FOTOGRAFI - CUOIO - AUTOPIAZZA - LAVANDERIE - STIRERIE - TINTORIE - RICAMI E PIEGHETTATURE - ARREDAMENTO - MESTIERI ALIMENTARI - MAGLIERIE

Operai qualificati:	Paga oraria lire
superiori ai 20 anni	178,85

Operai qualificati:	
superiori ai 20 anni	171,51
tra i 18 e i 20 anni	165.95
inferiori ai 18 anni	142,47

Operai comuni (manovali specializzati):	
superiori ai 20 anni	165,42
tra i 18 e i 20 anni	154,17
tra i 16 e i 18 anni	120,36
inferiori ai 16 anni	92,26

Manovali comuni:	Paga oraria lire
superiori ai 20 anni	161,18
tra i 18 è i 20 anni	150,09
tra i 16 e i 18 anni	119,43
inferiori ai 16 anni	82,38

Donne di 1ª categoria:	
superiori ai 20 anni	140,42

Donne di 2ª categoria:	
superiori ai 20 anni	136,87
inferiori ai 20 anni	118,14

Donne di 3ª categoria:	
superiori ai 20 anni	131,84
inferiori ai 20 anni	112,31

N. B. — Per i lavori pesanti e pesantissimi deve essere aggiunta la quota di indennità di caro-pane rispettivamente di L. 10 e di L. 20 giornaliere.

GRUPPO C:

SARTI

Operai specializzati:	Paga oraria lire
superiori ai 20 anni	174,37

Operai qualificati:	
superiori ai 20 anni	167,49
tra i 18 e i 20 anni	162,05
inferiori ai 18 anni	139,05

Operai comuni (manovali specializzati):	
superiori ai 20 anni	161,62
tra i 18 e i 20 anni	150.62
tra i 16 e i 18 anni	117,56
inferiori ai 16 anni	90,06

Manovali comuni:	
superiori ai 20 anni	157.62
tra i 18 e i 20 anni	146,75
tra i 16 e i 18 anni	116,80
inferiori ai 16 anni	80,55

Donne di 1ª categoria:	
superiori ai 20 anni	136,9[illegible]

Donne di 2ª categoria:	
superiori ai 20 anni	133,6[illegible]
inferiori ai 20 anni	115,4[illegible]

Donne di 3ª categoria:	
superiori ai 20 anni	128,81
inferiori ai 20 anni	109,75

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO SALARIALE 30 APRILE 1959, PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI SONDRIO

Il giorno 30 aprile 1959, presso la sede dell'Unione Artigiani Valtellinesi di Sondrio

tra

l'UNIONE ARTIGIANI VALTEL[illegible]ESI di Sondrio, rappresentata dalla signora *Marmo Rita*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Sondrio, rappresentata dal sig. *Bertelli Costante;*

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE, rappresentata dal signor *Cardano Mario;*

sono state concordate le seguenti nuove tabelle paga valevoli per i prestatori d'opera delle aziende artigiane della provincia di Sondrio a decorrere dal 1° maggio 1959.

GRUPPO A:

EDILIZIA - DECORATORI E PITTORI - AUTONOLO - INSTALLATORI IMPIANTI - FERRO - MARMO E PIETRE - VETRAI - VULCANIZZATORI - LEGNO

	Lire orarie
Operai specializzati:	
superiori ai 20 anni	181.61
Operai qualificati:	
superiori ai 20 anni	174,50
dai 18 ai 20 anni	167 —
dai 16 ai 18 anni	144.76
Operai comuni (manovali specializzati):	
superiori ai 20 anni	166.52
dai 18 ai 20 anni	154.40
dai 16 ai 18 anni	121.96
inferiori ai 16 anni	100.86
Manovali comuni:	
superiori ai 20 anni	159.40
dai 18 ai 20 anni	149,42
dai 16 ai 18 anni	119.12
inferiori ai 16 anni	83.47
Donne di 1ª categoria:	
superiori ai 20 anni	141.71
Donne di 2ª categoria:	
superiori ai 20 anni	138,25
inferiori ai 20 anni	128.79
Donne di 3ª categoria:	
superiori ai 20 anni	132.33
inferiori ai 20 anni	113.03

GRUPPO B:

FOTOGRAFI - CUOIO - AUTOPIAZZA - LAVANDERIE - TINTORIE - RICAMI E PIEGHETTATURE - ARREDAMENTO - MESTIERI ALIMENTARI - MAGLIERIE

	Lire orarie
Operai specializzati:	
superiori ai 20 anni	176.61
Operai qualificati:	
superiori ai 20 anni	169.50
tra i 18 e i 20 anni	164 —
tra i 16 e i 18 anni	140.76
Operai comuni (manovali specializzati):	
superiori ai 20 anni	163,52
tra i 18 e i 20 anni	152,40
tra i 16 e i 18 anni	118,96
inferiori ai 16 anni	91.16
Manovali comuni:	
superiori ai 20 anni	159,40
tra i 18 e i 20 anni	148,42
tra i 16 e i 18 anni	118,12
inferiori ai 16 anni	81.47
Donne di 1ª categoria:	
superiori ai 20 anni	138.71
Donne di 2ª categoria:	
superiori ai 20 anni	135.25
inferiori ai 20 anni	116,79
Donne di 3ª categoria:	
superiori ai 20 anni	130.33
inferiori ai 20 anni	111.03

GRUPPO C:

SARTI

	Lire orarie
Operai specializzati:	
superiori ai 20 anni	172.13
Operai qualificati:	
superiori ai 20 anni	165.48
tra i 18 e i 20 anni	160.19
inferiori ai 18 anni	137.31

Operai comuni (manovali specializzati):	Lire orarie
superiori ai 20 anni	159,72
tra i 18 e i 20 anni .	148,85
tra i 16 e i 18 anni .	116,16
inferiori ai 16 anni .	88,96
Manovali comuni:	
superiori ai 20 anni	155,84
tra i 18 e i 20 anni .	145,08
tra i 16 e i 18 anni .	115,49
inferiori ai 16 anni .	79,64

Donne di 1ª categoria:	Lire orarie
superiori ai 20 anni	135,28
Donne di 2ª categoria:	
superiori ai 20 anni	132,01
inferiori ai 20 anni .	114,08
Donne di 3ª categoria:	
superiori ai 20 anni	127,30
inferiori ai 20 anni	108,47

Per i lavori pesanti e pesantissimi (tabelle *A* e *B*) deve essere aggiunta la quota di indennità di caro-pane rispettivamente di L. 10 e L. 20 giornaliere.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9151941) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.

PREZZO L. 450